

PLAN DE IGUALDAD DEL CERMI 2012-2016

1.- Introducción

2.- Comité de Igualdad

3.- Plan de Igualdad

3.1 Resumen del diagnóstico de situación

3.2.-Objetivo general

3.3.-Acciones

3.4.-Calendario

3.5.-Presupuesto

3.6.-Seguimiento y evaluación

4.- Anexo. Acciones

1.- INTRODUCCIÓN

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

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

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Asimismo, este Plan de Igualdad sigue las directrices del **Plan de Igualdad para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector** elaborado por el CERMI.

La cultura 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 recursos humanos 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 2012, aprobado por su Comité Ejecutivo, se redacta 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.

2.- COMITÉ DE IGUALDAD

Siguiendo el esquema del Comité permanente de igualdad recogido en la LO 3/2007, se crea un órgano específico, el **Comité de Igualdad**, responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Estará integrado por la Dirección Ejecutiva, la Gerencia y la Jefa de Secretaría, debiendo dar razón de su labor con carácter mensual a la Presidencia y Secretaría General de la entidad. La Comisionada de Género intervendrá en calidad de experta cuando así fuera preciso.

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 recursos humanos, política de comunicación, gestión económico-financiera, formación. De dicho análisis se ha resumido el siguiente diagnóstico, que pretende servir como elemento previo a la formulación del Plan de Igualdad.

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, habiéndose efectuado en el año 2007 una modificación específica de los Estatutos Sociales, Reglamento de Régimen Interno y Reglamento Electoral para incluir el enfoque de género.

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 promovido diversas actuaciones orientadas al cumplimiento de esta finalidad entre las que destacan las siguientes el I Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad; la promoción de la Red Estatal de Mujeres con Discapacidad, REMD; la Conferencia Europea *“Reconociendo los Derechos de las niñas y mujeres con discapacidad, un valor añadido para la sociedad futura”*; el Plan de Igualdad de Género para las entidades de discapacidad del Tercer Sector; la labor en el marco del Consejo de Europa; el 2º Manifiesto sobre los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea, o el Programa de Mentorado Social dirigido a Mujeres con Discapacidad.

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 sexos, a 31 de mayo de 2012.

		M	H	TOTAL	% Mujeres
ÓRGANOS UNIPERSONALES	PRESIDENCIA		1	1	0%
	SECRETARÍA GENERAL		1	1	0%
	VICEPRESIDENCIAS	1	6	7	14,2%
ÓRGANOS COLECTIVOS	COMITÉ EJECUTIVO	5	21	26	19,23%
ESTRUCTURAS APOYO	COMISARIAS/ PERSONAS DELEGADAS	4	3	7	57,1%
	PRESIDENCIAS COMISIONES	6	11	17	35,2%
	APOYO DIRECTIVO SECRETARÍA GENERAL	1	1	2	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 de la entidad figura entre los primeros cuatro puntos del orden del día uno específico dedicado a cuestiones relacionadas con género.

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 de mujer, de entre los que destaca el Consejo Rector del Instituto de la Mujer, el Consejo de Participación de la Mujer, el Observatorio Estatal para la Violencia contra la Mujer, el Real Patronato sobre Discapacidad, el Consejo de Europa (Caphvia), el Comité de Mujeres del Foro Europeo de Discapacidad, EDF, y el área de mujer de ECOSOC.

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

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:

		M	H	TOTAL	% Mujeres
Nº PERSONAS EQUIPO		6	2	8	75%
CATEGORÍA PROFESIONAL	Alta dirección		1	1	0%
	Dirección	1	1	2	50%
	Personal técnico	2		2	100%
	Personal administrativo	3		3	100%
TIPO DE CONTRATO	Fijo	6	2	8	75%
	Temporal	0		0	0%
TIPO DE JORNADA	Completa	5	2	7	71,42%
	A tiempo parcial	1		1	100%
CARGAS FAMILIARES (hijas/os, personas dependientes a cargo ⁹)		3		3	100%

GESTIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA

El CERMI incluye en sus Presupuestos de Ingresos y Gastos una partida específica dedicada al Plan de Igualdad.

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 Mejor acción en beneficio de las mujeres con discapacidad.

FORMACIÓN

El CERMI incluye la perspectiva de género en sus jornadas formativas, al tiempo que organiza eventos y jornadas específicas sobre mujer con discapacidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El CERMI elabora materiales formativos específicos sobre género, destacando el recientemente publicado *Manual. La Transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad, Volumen I.*

3.2.- Objetivo general

El objetivo 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):

Cultura CERMI, estrategia política, estructura organizativa y funcionamiento de los órganos de gobierno y representación externa, política de recursos humanos, acoso sexual y moral, estrategia de comunicación, formación, gestión económica-financiera, responsabilidad social.

3.4.- Calendario

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de dos años, estableciéndose desde **JUNIO DE 2012 hasta MAYO DE 2016.**

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. Para 2012 el presupuesto establecido asciende a 6.000€.

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 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.															
	<table border="1"> <tr> <td>ACCIÓN 1</td> <td>Inclusion del impacto de género en la cultura del CERMI</td> </tr> <tr> <td>OBJETIVOS</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género </td> </tr> <tr> <td>PROCEDIMIENTO</td> <td>Desde el área de género se realizará este seguimiento</td> </tr> <tr> <td>RESPONSABLES</td> <td>Área de género</td> </tr> <tr> <td>CALENDARIO</td> <td>JUNIO 2012-MAYO 2016</td> </tr> <tr> <td>PRESUPUESTO</td> <td>SIN COSTE</td> </tr> <tr> <td>INDICADORES SEGUIMIENTO</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Número de documentos evaluados </td> </tr> </table>	ACCIÓN 1	Inclusion del impacto de género en la cultura del CERMI	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género 	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará este seguimiento	RESPONSABLES	Área de género	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016	PRESUPUESTO	SIN COSTE	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos evaluados
ACCIÓN 1	Inclusion del impacto de género en la cultura del CERMI														
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género 														
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará este seguimiento														
RESPONSABLES	Área de género														
CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016														
PRESUPUESTO	SIN COSTE														
INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos evaluados 														
	<table border="1"> <tr> <td>ACCIÓN 2</td> <td>Inclusion del impacto de género en los informes de seguimiento elaborados por el Consejo de Ética en relación con la aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI</td> </tr> <tr> <td>OBJETIVOS</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género </td> </tr> <tr> <td>PROCEDIMIENTO</td> <td>La Comisionada de género realizará un análisis del impacto de género del contenido de los informes que el Consejo de Ética emita en su labor de aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI</td> </tr> <tr> <td>RESPONSABLES</td> <td>Comisionada de género, área de género</td> </tr> <tr> <td>CALENDARIO</td> <td>JUNIO 2012-MAYO 2016</td> </tr> <tr> <td>PRESUPUESTO</td> <td>SIN COSTE</td> </tr> <tr> <td>INDICADORES SEGUIMIENTO</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Número de informes evaluados </td> </tr> </table>	ACCIÓN 2	Inclusion del impacto de género en los informes de seguimiento elaborados por el Consejo de Ética en relación con la aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género 	PROCEDIMIENTO	La Comisionada de género realizará un análisis del impacto de género del contenido de los informes que el Consejo de Ética emita en su labor de aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI	RESPONSABLES	Comisionada de género, área de género	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016	PRESUPUESTO	SIN COSTE	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de informes evaluados
ACCIÓN 2	Inclusion del impacto de género en los informes de seguimiento elaborados por el Consejo de Ética en relación con la aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI														
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre el género 														
PROCEDIMIENTO	La Comisionada de género realizará un análisis del impacto de género del contenido de los informes que el Consejo de Ética emita en su labor de aplicación y seguimiento del Código Ético del CERMI														
RESPONSABLES	Comisionada de género, área de género														
CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016														
PRESUPUESTO	SIN COSTE														
INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de informes evaluados 														

ÁREA 2: ESTRATEGIA POLÍTICA.					
	<table border="1"> <tr> <td>ACCIÓN 1</td> <td>Inclusión de la perspectiva de género en todas las propuestas de incidencia política elaboradas por el CERMI</td> </tr> <tr> <td>OBJETIVOS</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Aplicar el contenido de las normas sociales y del Código Ético del CERMI en materia de igualdad de género </td> </tr> </table>	ACCIÓN 1	Inclusión de la perspectiva de género en todas las propuestas de incidencia política elaboradas por el CERMI	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aplicar el contenido de las normas sociales y del Código Ético del CERMI en materia de igualdad de género
ACCIÓN 1	Inclusión de la perspectiva de género en todas las propuestas de incidencia política elaboradas por el CERMI				
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> 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	Órganos de gobierno del CERMI, Dirección Ejecutiva, Área de género, Servicios Jurídicos
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de propuestas evaluadas
	ACCIÓN 2	Activación de la incidencia política del CERMI en las políticas públicas sobre mujer
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre la necesaria transversalidad de la discapacidad en las políticas 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
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas propuestas; número de políticas analizadas; número y tipo de actuaciones de incidencia política
	ACCIÓN 3	Elaboración del II Plan Integral de Acción sobre Mujeres con Discapacidad 2012-2016
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar de la visibilidad de los aspectos de género Aumentar la concienciación sobre el género
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género y la Comisión de la Mujer se elaborará el II Plan.
	RESPONSABLES	Comisionada de Género, Área de género y Comisión de la Mujer
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones, fecha del borrador inicial, número de sesiones de trabajo, medios de difusión
	ACCIÓN 4	Elaboración de una Guía sobre Violencia hacia las mujeres y las niñas con discapacidad
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre la transversalidad del género y la discapacidad Prevenir la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género, en colaboración con la asesoría jurídica del CERMI, se elaborará la guía, dirigida principalmente a las mujeres y niñas con discapacidad, a sus familias y a las organizaciones del sector. La guía incluirá referencia explícita a la esterilización forzosa y el aborto coercitivo.
	RESPONSABLES	Comisionada de Género, Área de género, Asesoría jurídica del CERMI
	CALENDARIO	JUNIO 2012-JUNIO 2013

	PRESUPUESTO	1.500€
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones, fecha del borrador inicial, número de sesiones de trabajo, medios de difusión
	ACCIÓN 5	Elaboración de un estudio sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones miembros del CERMI
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la concienciación sobre la transversalidad del género y la discapacidad
	PROCEDIMIENTO	Elaboración de un cuestionario y entrevista en profundidad
	RESPONSABLES	Comisionada de Género
	CALENDARIO	ENERO 2013-DICIEMBRE 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de entrevistas a las organizaciones del CERMI, número de respuestas recibidas
	ACCIÓN 6	Dedicación de uno de los estudios anuales previstos por el CERMI al menos a una materia relacionada con género y discapacidad. Publicación
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	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 la persona responsable de la dirección de publicaciones y estudios de la entidad. Publicación
	RESPONSABLES	Área de género, dirección de publicaciones y estudios
	CALENDARIO	ANUAL
	PRESUPUESTO	10.000€
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de ejemplares publicados. Formato de la publicación. Difusión
	ACCIÓN 7	Organización de una Conferencia sectorial sobre mujeres y discapacidad, con carácter cuatrienal
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	PROCEDIMIENTO	Cada cuatro años el CERMI organizará una conferencia sectorial dedicada a mujer y discapacidad
	RESPONSABLES	Área de género, Dirección Ejecutiva, Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012-DICIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	40.000€
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número y origen de personas beneficiarias directas (asistentes) e indirectas. Materiales de conclusión, fijación de fecha, presupuesto. Número de mujeres asistentes, reparto por discapacidades y territorial, diversificación

	fuentes, medios de difusión
--	-----------------------------

ÁREA 3: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA/ FUNCIONAMIENTO ÓRGANOS DE GOBIERNO. REPRESENTACIÓN EXTERNA.		
	ACCIÓN 1	Elaboración de la Guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales del CERMI con enfoque de género
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar candidaturas de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la entidad • Aplicar del principio de democracia paritaria
	PROCEDIMIENTO	Se introducirá la perspectiva de género en la Guía orientativa sobre el proceso electoral.
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva
	CALENDARIO	JUNIO 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres candidatas
	ACCIÓN 2	Elaboración de la lista de asistentes a las Asambleas del CERMI con arreglo al equilibrio entre hombres y mujeres
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • 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 Secretaría
	CALENDARIO	JUNIO 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y hombres integrantes de cada delegación
	ACCIÓN 3	Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales.
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la visibilidad de los aspectos de género • Aumentar la concienciación sobre el 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	JUNIO 2013
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Análisis del Orden del día
	ACCIÓN 4	Realización de un estudio desagregado por sexo sobre la representación externa del CERMI.
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> 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	JUNIO – DICIEMBRE DE 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de instituciones donde participa el CERMI, número de mujeres en puestos de representación, número de organizaciones específicas de género

ÁREA 4: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS.		
Conciliación vida personal, familiar y profesional	ACCIÓN 1	Introducción de cláusulas que permitan la elección preferencial del período vacacional a las personas con responsabilidades familiares (hijas e hijos o personas en situación generalizada de apoyo a cargo).
	OBJETIVOS	Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI. Esta medida se aplicará a las vacaciones estivales y al resto de períodos de descanso que ofrece el CERMI al equipo. La medida pretende aplicar criterios de conciliación, por una parte, y considerar como preferente el criterio de conciliación relacionado con el cuidado de familiares.
	PROCEDIMIENTO	Modificación de la instrucción interna sobre vacaciones y descansos, que incluirá esta referencia.
	RESPONSABLES	Dirección ejecutiva, Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012, REVISIÓN OCTUBRE 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes, Número de concesiones
Conciliación vida personal, familiar y profesional	ACCIÓN 2	Introducción 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	Modificación de las instrucciones internas sobre vacaciones y descansos. Dicha instrucción desarrollará expresamente esta medida.
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012, REVISIÓN OCTUBRE DE 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes, Número de concesiones
Conciliación vida personal, familiar y profesional	ACCIÓN 3	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 del teletrabajo, cuando así lo permita el contenido de cada puesto, o mediante la implantación de las medidas señaladas en la Acción 2.
	PROCEDIMIENTO	Modificación de las instrucciones internas sobre vacaciones y descansos. Dicha instrucción desarrollará expresamente esta medida
	RESPONSABLES	Gerencia, asistencia técnica informática
	CALENDARIO	JUNIO – DICIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	1.500€
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes, Número de concesiones
Conciliación vida personal, familiar y profesional	ACCIÓN 4	Establecimiento como horario límite máximo para la finalización de las reuniones del CERMI las 17.00 hs.
	OBJETIVOS	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano y representantes del CERMI.
	PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un 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 Secretaría, Área de género del CERMI
	CALENDARIO	JUNIO 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas beneficiarias de la medida, convocatorias, registro 	
Conciliación vida personal, familiar y profesional	ACCIÓN 5	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	Elaborar un protocolo sobre el régimen de utilización de las instalaciones del CERMI.
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de género del CERMI
	CALENDARIO	JUNIO 2012. REFORMA OCTUBRE 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes, Número de concesiones
Salud laboral	ACCIÓN 6	Introducción de cláusulas que recojan la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del CERMI
	OBJETIVOS	Concienciar sobre igualdad de género
	PROCEDIMIENTO	Modificación de las instrucciones internas sobre vacaciones y descansos.
	RESPONSABLES	Gerencia, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO – DICIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas beneficiarias de la medida, número de cláusulas
Reclutamiento y selección de personal	ACCIÓN 7	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 las diferentes categorías profesionales en el CERMI.
	PROCEDIMIENTO	Incluir una cláusula específica en la convocatoria de selección.
	RESPONSABLES	Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – JUNIO 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de candidaturas recibidas Número de procesos de selección

ÁREA 5: ACOSO SEXUAL Y MORAL.		
	ACCIÓN 1	Implantación de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y del acoso moral

	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano de la entidad
	PROCEDIMIENTO	Redacción de un protocolo dirigido a todo el equipo humano del CERMI, que especifique procesos y penalizaciones
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Asesoría Jurídica, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – DICIEMBRE 2013
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas beneficiarias, realización, difusión
	ACCIÓN 2	Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano de la entidad
	PROCEDIMIENTO	Redacción de un protocolo dirigido a todo el equipo humano del CERMI, que especifique procesos y penalizaciones
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de instrucciones donde se incluya la medida

ÁREA 6: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN		
	ACCIÓN 1	Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los productos de comunicación del CERMI
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una imagen adecuada de las mujeres
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se elaborará un protocolo sobre la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas. Asimismo, se recopilarán materiales formativos complementarios. Todo ello dirigido a las personas responsable sde comunicación, así como al equipo humano de la entidad
	RESPONSABLES	Area de género
	CALENDARIO	JUNIO – SEPTIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas beneficiarias, número de materiales utilizados, contenido de las imágenes.
	ACCIÓN 2	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaboradas por el CERMI, así como en las notas informativas

	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • 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	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de publicaciones y estudios realizados
	ACCIÓN 3	Solicitud del <i>Distintivo de Igualdad en la empresa</i> para el CERMI
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la visibilidad de los aspectos de género
	PROCEDIMIENTO	Se solicitará y mantendrá el <i>Distintivo de Igualdad en la Empresa</i> del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la convocatoria de 2012
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012-DICIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de la solicitud, fecha de concesión, fecha de renovación
	ACCIÓN 4	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012-DICIEMBRE 2012
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de instrucciones modificadas, número de comunicaciones realizadas
	ACCIÓN 5	Informar al equipo humano de novedades en materia de igualdad
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • 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	JUNIO 2012-DICIEMBRE 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE

	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de comunicaciones realizadas
--	-------------------------	---

ÁREA 7: FORMACIÓN		
	ACCIÓN 1	Formación en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de la gestión de recursos humanos
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar de la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género, con el apoyo de la Comisionada de género, 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	Comisionada de género, área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2013
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Nº de acciones formativas
	ACCIÓN 2	Introducción de la perspectiva de género en el plan de formación del CERMI
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar de la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Desde el área de género, con el apoyo de la Comisionada de género, se realizará el diseño, planificación y organización de la formación de la entidad desde la perspectiva de género, previo el análisis de las necesidades formativas. En todas las jornadas que organice el CERMI, dirigidas al equipo humano o externas, se incluirá la perspectiva de género. Las actividades formativas dirigidas al equipo humano se desarrollarán durante la jornada laboral y en la sede del CERMI.
	RESPONSABLES	Área de género, Comisionada de Género, Dirección Ejecutiva, Gerencia
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Nº de acciones formativas
	ACCIÓN 3	Introducción de un espacio permanente dedicado a género y discapacidad en el programa de los Congresos Anuales de CERMIS Autonómicos
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	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
	CALENDARIO	JUNIO 2012- MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Programa del Congreso anual: valoración; espacio dedicado en el programa, ponentes, tipo de intervención.
	ACCIÓN 4	Introducción de un espacio permanente dedicado a género y discapacidad en las jornadas formativas de estructuras gerenciales
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
	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 jornada formativa.
	RESPONSABLES	Área de género, dirección publicaciones y estudios
	CALENDARIO	JUNIO 2012-MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	Programa de la jornada formativa: valoración; espacio dedicado en el programa, ponentes, tipo de intervención.

ÁREA 8: 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	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la visibilidad de los aspectos de género Aumentar la concienciación sobre el género
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará la evaluación del impacto de género
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos
	ACCIÓN 2	Inclusión del impacto de género en cualquier medida económica tomada por la entidad

	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la visibilidad de los aspectos de género • Aumentar la concienciación sobre el género
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará la evaluación del impacto de género
	RESPONSABLES	Gerencia, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de medidas
	ACCIÓN 3	Inclusión del impacto de género en las Cuentas Anuales y en el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la entidad
	OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la visibilidad de los aspectos de género • Aumentar la concienciación sobre el género
	PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará la evaluación del impacto de género
	RESPONSABLES	Gerencia, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – MAYO 2016
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria final de las cuentas anuales y del presupuesto. Cantidad dedicada

ÁREA 9: RESPONSABILIDAD SOCIAL		
	ACCIÓN 1	Implantación de un 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 elaborará un protocolo de atención a víctimas de violencia de género dirigido a las personas integrantes del equipo humano del CERMI.
	PROCEDIMIENTO	Redacción de un protocolo dirigido a todo el equipo humano del CERMI
	RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Asesoría Jurídica, Área de género
	CALENDARIO	JUNIO 2012 – JUNIO 2014
	PRESUPUESTO	SIN COSTE
	INDICADORES SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • protocolo