

PLAN DE IGUALDAD DE CERMI ANDALUCÍA

Presentación	2
Compromiso de CERMI Andalucía con la igualdad	3
Comisión negociadora.....	4
Estructura del Plan de Igualdad de CERMI Andalucía	5
Introducción.....	6
Fase 1. DIAGNÓSTICO	6
Las características de la ONG y su estructura organizativa.....	6
Cultura organizativa	7
Condiciones laborales	7
Acceso a la organización.....	8
Formación interna y/o continua	9
Promoción y desarrollo profesional.....	9
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	10
Comunicación no sexista.....	10
Salud laboral y prevención de riesgos laborales	11
Prevención y actuación ante acoso laboral y sexual.....	11
Conclusiones diagnósticas.....	12
Fase 2. PLAN DE IGUALDAD.....	13
Objetivos del plan.....	13
Medidas específicas.....	13
Revisión y aprobación por parte del Comité ejecutivo	22
Ámbito de aplicación	22
Fase 3. DIFUSIÓN	22
Fase 4. IMPLANTACIÓN.....	22
Fase 5. EVALUACIÓN	22

Presentación

CERMI Andalucía es la plataforma de representación y defensa de la ciudadanía andaluza con discapacidad, una población conformada por más de 700.000 personas con discapacidad y sus familias.

Nacida en 1998, CERMI Andalucía aglutina a las 18 entidades andaluzas más representativas de la discapacidad en nuestro territorio, que deciden unirse en la defensa y conquista de derechos y oportunidades para las niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad y sus familias.

De esta forma, CERMI Andalucía tiene como misión articular y vertebrar al movimiento asociativo de la discapacidad para, desde la cohesión y la unidad del sector, y respetando siempre el pluralismo inherente a un segmento social tan diverso, desarrollar una acción política representativa en defensa de los derechos e intereses de las personas con discapacidad y sus familias. CERMI Andalucía traslada ante los poderes públicos, los distintos agentes y operadores, y la sociedad, mediante propuestas constructivas articuladas y contrastadas técnicamente las necesidades y demandas del grupo de población de la discapacidad, asumiendo y encauzando su representación, convirtiéndose en interlocutor y referente del sector, para promover la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la emancipación social y, en general, la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos y ciudadanas andaluces con discapacidad y de sus familias.

Con este fin principal, CERMI Andalucía persigue los siguientes objetivos o funciones:

- a) Diseñar políticas de actuación que vayan encaminadas a conseguir la normalización social de las personas con discapacidad, aplicando el principio de no discriminación, tanto hacia el exterior, como internamente respecto de sus asociados y beneficiarios de acuerdo con el art. 13 del Tratado de Ámsterdam. Asimismo, prestar atención especial a las personas con discapacidad gravemente afectadas o que no pueden representarse a sí mismas, y a las mujeres con discapacidad, como líneas transversales de toda la actuación representativa de la actividad de la Entidad.
- b) Ser una plataforma o foro común de encuentro, debate, defensa, acción y toma de decisiones en favor de los derechos e intereses de las

- personas con discapacidad y sus familias, buscando dar satisfacción a sus necesidades y demandas y mejorando sus condiciones de vida y ciudadanía.
- c) Representar al sector de la discapacidad de Andalucía ante los poderes públicos, las Administraciones Públicas, los partidos políticos, los agentes y los operadores sociales, así como ante las diferentes instancias autonómicas, estatales, de la Unión Europea, la Comunidad Iberoamericana de Naciones, y demás organizaciones y organismos internacionales, por sí mismo o a través del CERMI Estatal al que pertenece.
 - d) Analizar la situación de las personas con discapacidad y de sus familias en los distintos ámbitos y esferas sociales, especialmente en aquellos que resulten críticos para sus derechos y para su igualdad de oportunidades, y plantear y proponer medidas de acción positiva dirigidas a mejorar y a hacer plenas sus condiciones de vida y de ciudadanía.
 - e) Actuar con especial intensidad, tanto a escala autonómica, nacional e internacional, en la difusión, promoción aplicación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, y de su Protocolo Facultativo, adoptados por la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en diciembre de 2006, y firmados y ratificados por el Reino de España.
 - f) Fijar posiciones unitarias y adoptar decisiones o planteamientos del sector de la discapacidad sobre cualquier materia que los miembros de la Asociación decidan.

Compromiso de CERMI Andalucía con la igualdad

Como se puede deducir de nuestros objetivos, somos el Foro desde el que se definen estrategias de políticas globales para dar a conocer las dificultades de las personas con discapacidad y para luchar por una sociedad en la que prevalezcan las consignas de justicia, igualdad, solidaridad y bienestar, desde un enfoque de derechos humanos.

Los valores que rigen nuestra labor son la unidad, la responsabilidad, el compromiso social, la garantía de participación de las personas con discapacidad y sus familias en primera persona, la calidad, la transparencia, la independencia y la igualdad de género.

Este valor, el de la igualdad de género, es el que nos impulsa a desarrollar nuestro trabajo incorporando la perspectiva de género al enfoque de derechos

humanos que debe presidir cualquier actuación, medida o política dirigida a las personas con discapacidad y es, por lo tanto, la razón que nos lleva a implantar un Plan de igualdad.

No en vano, este Plan es un resultado lógico tras varios años en que se ha venido apostado por la igualdad de género hacia afuera pero también hacia dentro de la cultura y quehacer de nuestra entidad.

En 2017 se creó expresamente una Comisión de mujeres como órgano político-técnico de apoyo y asistencia a los órganos de gobierno de CERMI Andalucía para mantener constantemente actualizadas las demandas y necesidades de las mujeres y niñas del sector, que conforman alrededor del 61% de la población con discapacidad. Está constituida por personal político y personal técnico de CERMI Andalucía y sus entidades miembros.

Su labor principal es la incorporación del enfoque de género en las actuaciones que lleve a cabo la entidad y en la elaboración de documentos e informes que recojan aspectos comunes a todas las discapacidades. También ante determinadas actuaciones políticas o sociales dirigidas a las mujeres, es necesario que el sector de la discapacidad se posicione y analice dichas actuaciones desde una mirada de género y discapacidad.

Sin embargo, CERMI Andalucía venía trabajando aspectos relacionados con la igualdad de género en la discapacidad ya desde 2008, llevando a cabo una estrecha colaboración con otras entidades de personas con discapacidad y con la Junta de Andalucía, a través del Plan de acción integral para mujeres con discapacidad de Andalucía, 2008-2013.

Junto a la Comisión de mujeres, desde 2018, CERMI Andalucía viene desarrollando su ESCUELA DE IGUALDAD, un programa financiado por la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas en cuyo marco de actuaciones se incluye esta actividad de elaboración del Plan de igualdad de CERMI Andalucía.

Comisión negociadora

CERMI Andalucía cuenta con una Comisión de mujeres que ha desarrollado desde 2017 actuaciones en materia de igualdad. Para el diseño de este Plan, se ha contado con una Comisión negociadora, constituida en junio de 2020.

Esta comisión asumirá también el seguimiento y evaluación del Plan junto con la comisión de mujeres.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad: Marta Castillo Díaz

En representación del equipo humano: Ana Vales Hidalgo

No se cuenta con representantes legales de las trabajadoras/es y se trata de un plan voluntario.

Estructura del Plan de Igualdad de CERMI Andalucía

Introducción

Fase 1. DIAGNÓSTICO

Fase 2. PLAN DE IGUALDAD

Revisión y aprobación por parte del Comité ejecutivo

Fase 3. DIFUSIÓN

Fase 4. IMPLANTACIÓN

Fase 5. EVALUACIÓN

Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es una aspiración de cualquier sociedad moderna que se precie democrática y comparta los diversos instrumentos internacionales de reconocimiento de derechos humanos.

Nuestro Estado ha ratificado los principales instrumentos promulgados por Naciones Unidas, destacando los siguientes:

- Convención de los derechos de las personas con discapacidad
- Convenio de Estambul

Normativa estatal específica en materia de igualdad

- Constitución Española, de 1978.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Fase 1. DIAGNÓSTICO

Las características de la ONG y su estructura organizativa.

CERMI Andalucía es una entidad sin ánimo de lucro, con más de 20 años de historia, dedicada a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para garantizar y mejorar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias. Realizando un recorrido por el devenir del movimiento asociativo de las personas con discapacidad en España y Andalucía es posible detectar el



creciente interés por la igualdad entre mujeres y hombres, si bien no siempre se ha traducido en medidas concretas o cambios profundos.

CERMI Andalucía es, además, una asociación de 18 asociaciones, razón por la cual sus socias son entidades y no personas. De esta forma, su junta directiva, que es su Comité Ejecutivo, está conformada por 12 miembros que, al ser entidades, hace difícil garantizar la exigencia de paridad que, según sus estatutos, es una prioridad. Sin embargo, el actual Comité Ejecutivo cumple con este principio, con 6 mujeres y 4 hombres como representantes de CERMI Andalucía, encabezados por un hombre.

Cultura organizativa

La cultura organizativa se refiere al conjunto de valores, normas y modos de ver y entender el mundo que rodea a la organización. En la cultura de CERMI Andalucía, la igualdad de oportunidades es un valor y una aspiración que no solo se refiere a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sino también en relación con las discapacidades y otras causas de discriminación y desigualdad.

Como parte de este compromiso, la entidad cuenta con una comisión de mujeres, reflejada en sus Estatutos y con una coordinación política y una coordinación técnica de dicha comisión.

Como práctica muy positiva, CERMI Andalucía tiene sus sistemas de registro de datos desagregados por sexos, por lo que es posible verificar desigualdades, tendencias o brechas de género.

Condiciones laborales

La plantilla actual de CERMI Andalucía está conformada por tres personas, con titulación superior y mismo rango de responsabilidad, de forma que se trata de una organización horizontal a nivel técnico.

Las tres personas (100%) son mujeres y tienen un contrato indefinido. No se aportan más datos ya que al ser una plantilla tan reducida se puede caer en revelar información personal. En cuanto a retribuciones y otros, CERMI Andalucía se regula por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. La jornada de trabajo, a

excepción de acuerdos específicos, es presencial y continua, si bien, con motivo del COVID19 se ha iniciado el teletrabajo por parte de la plantilla, como instrumento de prevención y conciliación.

En relación con las vacaciones, aunque la entidad acostumbraba a cerrar por descanso durante el mes de agosto, para el año 2020 se estableció mantener los servicios durante todo el año, de forma que el personal técnico, por acuerdo entre sus miembros, tomará las vacaciones a lo largo del año, cada año.

Respecto al espacio físico de la sede, el despacho se encuentra en Sevilla, en el Pabellón de la Fundación ONCE bajo condiciones de cesión de los espacios y bienes muebles, así como de los equipos informáticos. El espacio reúne condiciones para un máximo de tres personas, cuenta con luz natural y artificial y sistema de climatización frío y calor. Los aseos son compartidos con otras personas trabajadoras del Pabellón. Todo el inmueble es accesible.

Acceso a la organización

La calidad humana del equipo técnico de cualquier entidad es un valor imprescindible para la consecución de sus fines. Esto es especialmente importante cuando se trata de una entidad que busca la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. En este sentido CERMI Andalucía requiere personas comprometidas con sus valores éticos, proactivas y orientadas al logro de los objetivos estratégicos de las personas con discapacidad en el cumplimiento de su misión.

Junto a ello, es clave la formación y/o experiencia en relación con la discapacidad desde una mirada social y de derechos o bien formación y/o experiencia en el ámbito del tercer sector.

En coherente aplicación de sus valores, CERMI Andalucía prioriza, ante currículos equivalentes, la contratación de personas con discapacidad. Dentro de este grupo, prioriza la contratación de personas con gran discapacidad y/o mujeres con discapacidad.

La selección de personal se realiza por parte de la/el presidente, con la consulta a la comisión permanente y con el apoyo de las coordinadoras técnicas de CERMI Andalucía. Para la búsqueda de profesionales se contacta, según proceda, con los colegios profesionales, entidades miembros de CERMI Andalucía, otras entidades del tercer sector, así como con los servicios de empleo, enviando la oferta de empleo.

Formación interna y/o continua

La entidad debe facilitar y/u ofrecer acciones formativas periódicas para el personal técnico y directivo para actualizar conocimientos sobre novedades y tendencias relacionadas con personas con algún tipo de discapacidad, así como sobre procedimientos relacionados con la mejora de la calidad de la actividad que se realiza en CERMI Andalucía. En este sentido CERMI Andalucía cuenta con una **Plan Anual de Formación**, que debe actualizarse anualmente.

No se establecen prioridades u obligatoriedad de formación en materia de perspectiva de género, sin embargo, se solicita periódicamente al equipo técnico que comunique sus necesidades formativas relacionadas con sus puestos de trabajo. Por otra parte, dentro del equipo técnico se cuenta con personal especializado en materia de género e igualdad de oportunidades, que asiduamente ofrece formación sobre este tema a las entidades miembros, incluyendo la participación del personal de CERMI Andalucía.

No se establece, en el Plan de formación, acciones formativas dirigidas al equipo directivo.

Promoción y desarrollo profesional

CERMI Andalucía no tiene establecidos criterios o políticas de promoción ni desarrollo profesional en su organización. En este sentido, se atiende a lo que establezca el Convenio colectivo en vigor que, en este caso, es el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Dada la mínima estructura de personal con la que cuenta CERMI Andalucía, el trabajo técnico se realiza de forma horizontal y coordinada, en lugar de mediante estructuras jerarquizadas, bajo las directrices de la o el presidente de la entidad, siguiendo las instrucciones del comité ejecutivo.

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.

CERMI Andalucía tiene establecido un horario de oficina de 8 a 15 horas, con atención al público vía telemática, telefónica y, presencial (en este caso, bajo cita previa) de 9 a 14 horas. Además, su personal se compromete a asistir a y participar activamente en las reuniones a las que sea convocado fuera del horario de oficina.

CERMI Andalucía no tiene previstas medidas de corresponsabilidad que permitan, faciliten o mejoren la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su personal técnico ni de su equipo político, más allá de las que establezca el Convenio colectivo en vigor.

La situación sobrevenida por el COVID19 ha supuesto un cambio de modalidad de trabajo de la presencialidad 100% al teletrabajo 100%. Las nuevas tecnologías, junto al esfuerzo técnico y político, han permitido este cambio de forma relativamente ágil y eficiente, aunque no se ha reflejado en un acuerdo, propuesta o compromiso escrito.

Comunicación no sexista.

CERMI Andalucía es una entidad y una imagen social, una marca del trabajo por las personas con discapacidad y sus familias. Esta imagen no solamente se fortalece mediante el trabajo con las personas y entidades, también lo hace a través de los medios de comunicación y redes sociales.

Se cuenta con una página en Facebook, un perfil en twitter y una página web. Los tres medios de comunicación se deben actualizar bajo la premisa y criterios de la misión, visión y valores de la entidad, así como de su código ético.

La información que en ellas se cuelga debe ser actual y de interés para las personas con discapacidad y sus familias. Además, las redes deben servir para dar difusión a la actividad de CERMI y a la de sus entidades miembros, siendo así un apoyo a las mismas. De esta forma, la comunicación y el buen

manejo de los medios se convierten en aliados del servicio de información y asesoramiento de la entidad.

La gestión de estos tres medios, junto a la redacción y difusión de notas de prensa y la convocatoria a los medios de comunicación para la cobertura de nuestras actividades, está a cargo de la persona responsable de prensa.

CERMI Andalucía no tiene un compromiso formal, por escrito, del Comité ejecutivo con un uso no sexista del lenguaje, si bien en la práctica se observa este uso del lenguaje en la mayoría de documentos y publicaciones de la entidad.

Sin embargo, en la documentación interna (contratos de trabajo y otros) no siempre se encuentra este uso, sino que se observa mucha variabilidad al respecto.

Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

CERMI Andalucía ha externalizado la Prevención de Riesgos Laborales con una empresa andaluza del sector, acreditada por la Junta de Andalucía. Con esta empresa contamos con:

- Vigilancia de la salud
- Plan de prevención
- Planificación de la prevención
- Acciones formativas de prevención

No se cuenta con medidas específicas que tengan en cuenta la perspectiva de género, excepto en el caso de embarazo.

Prevención y actuación ante acoso laboral y sexual

CERMI Andalucía no cuenta con medidas concretas de prevención del acoso laboral y/o sexual, sin embargo, sí tiene un protocolo de actuación ante estas situaciones, desde julio de 2017. El mismo establece los pasos a seguir desde el momento en que se tiene conocimiento del caso. Este protocolo se encuentra expuesto en la sede de CERMI Andalucía y colgado en la web de la entidad.

Conclusiones diagnósticas

	ASPECTOS POSITIVOS PARA LA IGUALDAD	ASPECTOS MEJORABLES PARA LA IGUALDAD
Las características de la ONG y su estructura organizativa	Paridad del Comité ejecutivo	No hay un compromiso firme por garantizar la paridad ni el reparto equilibrado (tipo cremallera) de los cargos del Comité ejecutivo.
Cultura organizativa	Compromiso público con la igualdad. Existencia de una comisión de mujeres	Mayor relevancia a las niñas y mujeres con discapacidad de forma transversal.
Condiciones laborales	Estructura técnica horizontal Jornada continua	Jornada presencial de horario no flexible
Acceso a la organización	Criterios de selección del personal	No se detectan
Formación interna y/o continua	Existencia de Plan de formación. Recogida de intereses de las trabajadoras	No hay Plan de formación para el Comité ejecutivo. No hay obligatoriedad de formación en perspectiva de género.
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	Jornada continua Periodos vacacionales de distribución libre, previo acuerdo entre las técnicas.	Jornada 100% presencial
Comunicación no sexista	Uso no sexista del lenguaje escrito en muchos documentos y publicaciones	No hay un compromiso explícito del equipo directivo de la entidad El uso no sexista no es sistemático.
Salud laboral y prevención de riesgos laborales	No se detectan	No se cuenta con medidas específicas que tengan en cuenta la perspectiva de género en materia de prevención.
Prevención y actuación ante acoso laboral y/o sexual	Existencia de un protocolo de actuación	Ausencia de medidas de prevención

Fase 2. PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del plan

Objetivo general:

Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como eje central y estratégico.

Objetivos Específicos:

1. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles y puestos de responsabilidad política. Establecer medidas de flexibilización laboral
2. Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla.
3. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando.
5. Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades.

Medidas específicas

Se establecen las siguientes medidas, distribuidas en función de las áreas analizadas en la fase de diagnóstico.

ÁREA	MEDIDA	OBJETIVO AL QUE RESPONDE
Las características de la ONG y su estructura organizativa	Acuerdo, por escrito, del Comité ejecutivo, de garantizar la paridad y el reparto equilibrado (tipo	1. Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los

	<p>cremallera) de los cargos del Comité ejecutivo.</p> <p>Consolidación de la Escuela de igualdad enfocada tanto a la cultura y estructura de CERMI Andalucía y sus entidades como hacia el resto de la sociedad.</p>	<p>niveles y puestos de responsabilidad política.</p> <p>4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando y 5. Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades.</p>
Cultura organizativa	<p>Inclusión, en sus estatutos, de una referencia expresa a la igualdad entre mujeres y hombres en la misión, visión y valores. Compromiso público con la igualdad.</p> <p>Campaña de sensibilización en IO entre mujeres y hombres.</p> <p>Difusión y publicidad del Plan de igualdad.</p>	<p>4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando</p> <p>5. Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades</p>
Condiciones laborales	<p>Flexibilización de la jornada presencial-telemática semanal, con garantía de atención a las personas y entidades usuarias, de acuerdo a las necesidades de conciliación de la plantilla.</p>	<p>2. Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla</p>
Formación interna y/o continua	<p>Propuesta de acciones formativas en materia de igualdad, en el Plan de formación de la entidad, tanto para el equipo técnico como directivo.</p> <p>Estrategia, en forma de píldoras informativas, para dar a conocer las medidas</p>	<p>5. Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades</p> <p>4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que</p>

	de conciliación previstas en el Convenio colectivo vigente.	ya se vienen desarrollando
Tiempo de trabajo y corresponsabilidad	Flexibilidad para distribuir los periodos vacacionales en función de las necesidades individuales y las de la entidad. Flexibilización de la jornada presencial-telemática semanal, con garantía de atención a las personas y entidades usuarias, de acuerdo a las necesidades de conciliación de la plantilla.	2. Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla
Comunicación no sexista	Compromiso explícito del equipo directivo de la entidad con el uso no sexista del lenguaje de forma sistemática. Revisión y actualización del lenguaje de la documentación interna.	4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Salud laboral y prevención de riesgos laborales	Solicitud de revisión, desde una perspectiva de género, de la evaluación y propuesta de prevención de riesgos laborales, a la empresa externa que desarrolla este servicio.	4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Prevención y actuación ante acoso laboral y/o sexual	Desarrollo de medidas de prevención del acoso. Publicidad y difusión del protocolo de actuación existente y de las medidas de prevención que se desarrollen.	4. Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando

Desarrollo de las medidas propuestas.

<i>MEDIDA 1.</i>	Acuerdo, por escrito, del Comité ejecutivo, de garantizar la paridad y el reparto equilibrado (tipo cremallera) de los cargos del Comité ejecutivo
Objetivo:	Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles y puestos de responsabilidad política
Personas destinatarias:	Equipo político-directivo de CERMI Andalucía
Responsables:	Presidencia y Secretaría General
Plazo de ejecución:	12 meses (a partir de septiembre de 2021)
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta del acuerdo de Comité ejecutivo - Acuerdo aprobado en Asamblea general.

<i>MEDIDA 2.</i>	Inclusión, en sus estatutos, de una referencia expresa a la igualdad entre mujeres y hombres en la misión, visión y valores. Compromiso público con la igualdad.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Personas destinatarias:	Población en general, personas con discapacidad en particular.
Responsables:	Secretaría general y Comisión de mujeres
Plazo de ejecución:	24 meses (a partir de septiembre de 2021)
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta del acuerdo de Comité ejecutivo - Acuerdo aprobado en Asamblea general - Solicitud de modificación estatutaria en registro.

<i>MEDIDA 3.</i>	Campaña de sensibilización en IO entre mujeres y hombres.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Personas destinatarias:	Población en general, personas con discapacidad en particular

Responsables:	Comisión de mujeres y área de comunicación
Plazo de ejecución:	3 meses (a partir de enero de 2022)
Presupuesto:	300 euros para diseños
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de entradas en las redes sociales de la entidad. - Nº diseños utilizados - Tiempo de duración de la campaña

<i>MEDIDA 4.</i>	Difusión y publicidad del Plan de igualdad.
Objetivo:	<p>Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando.</p> <p>Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades.</p>
Personas destinatarias:	Plantilla de CERMI Andalucía, entidades miembros, Tercer Sector y sociedad en general.
Responsables:	Área de comunicación.
Plazo de ejecución:	3 meses (a partir de su aprobación)
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº correos enviados con información del Plan - Diseño del Plan maquetado. - Nº de entradas en redes sociales de la entidad - Plan disponible en la web de la entidad. - NdP. Sobre la aprobación, contenido y vigencia del Plan.

<i>MEDIDA 5.</i>	Flexibilización de la jornada presencial-telemática semanal, con garantía de atención a las personas y entidades usuarias, de acuerdo a las necesidades de conciliación de la plantilla.
Objetivo:	Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla
Personas destinatarias:	Equipo humano de la entidad
Responsables:	Presidencia
Plazo de ejecución:	Vigencia del Plan
Presupuesto:	0 euros

Indicadores de seguimiento:	de	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acuerdos de flexibilización ajustados a las necesidades de conciliación, firmados entre presidencia y cada miembro del equipo humano. - Nº de reuniones virtuales/presenciales de coordinación del equipo.
-----------------------------	----	---

<i>MEDIDA 6.</i>	Propuesta de acciones formativas en materia de igualdad, en el Plan de formación de la entidad, tanto para el equipo técnico como directivo.	
Objetivo:	Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades.	
Personas destinatarias:	Equipo humano, equipo directivo.	
Responsables:	Comisión de mujeres	
Plazo de ejecución:	Cada 12 meses (durante la vigencia del plan)	
Presupuesto:	Ajustado al Fondo de formación anual de la empresa	
Indicadores de seguimiento:	de	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de propuestas formativas - Nº de cursos realizados por el equipo técnico - Nº de acciones formativas realizadas por el equipo directivo.

<i>MEDIDA 7.</i>	Estrategia, en forma de píldoras informativas, para dar a conocer las medidas de conciliación previstas en el Convenio colectivo vigente.	
Objetivo:	<p>Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando.</p> <p>Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla</p>	
Personas destinatarias:	Equipo técnico de CERMI Andalucía y de sus entidades miembros.	
Responsables:	Comisión de mujeres y área de comunicación.	
Plazo de ejecución:	6 meses (a partir de aprobación del plan)	
Presupuesto:	0 euros	
Indicadores de seguimiento:	de	- Nº de entradas en las redes sociales de la entidad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Nº correos enviados a las entidades miembros - Nº de píldoras informativas elaboradas
--	--

<i>MEDIDA 8.</i>	Compromiso explícito del equipo directivo de la entidad con el uso no sexista del lenguaje de forma sistemática.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando.
Personas destinatarias:	Sociedad en general, personas con discapacidad en particular.
Responsables:	Presidencia y secretaría general
Plazo de ejecución:	6 meses, a partir de enero de 2022
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta del compromiso por escrito, por parte del equipo directivo.

<i>MEDIDA 9.</i>	Revisión y actualización del lenguaje de la documentación interna.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando.
Personas destinatarias:	Sociedad en general, personas con discapacidad en particular.
Responsables:	Comisión de mujeres
Plazo de ejecución:	12 meses a partir de la ejecución de la medida anterior (medida 8).
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de documentos estándar revisados - Nº de documentos estándar corregidos - Nº de documentos estándar de la entidad

<i>MEDIDA 10.</i>	Solicitud de revisión, desde una perspectiva de género, de la evaluación y propuesta de prevención de riesgos laborales, a la empresa externa que desarrolla este servicio.
-------------------	---

Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Personas destinatarias:	Equipo técnico
Responsables:	Comisión de mujeres
Plazo de ejecución:	3 meses a partir de la visita de seguimiento de la empresa de PRL posterior a la aprobación del plan.
Presupuesto:	50 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitud formal realizada - Respuesta formal de la empresa

<i>MEDIDA 11.</i>	Desarrollo de medidas de prevención del acoso.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Personas destinatarias:	Equipo técnico y directivo
Responsables:	Comisión de mujeres
Plazo de ejecución:	12 meses a partir de enero de 2022
Presupuesto:	200 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de carteles elaborados - Nº de carteles difundidos - Nº de mensajes preventivos propuestos - Nº de mensajes preventivos difundidos y medios de difusión

<i>MEDIDA 12.</i>	Publicidad y difusión del protocolo de actuación existente y de las medidas de prevención que se desarrollen.
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando
Personas destinatarias:	Equipo técnico y directivo, entidades miembros y sociedad en general
Responsables:	Comisión de mujeres y área de comunicación
Plazo de ejecución:	12 meses a partir de enero de 2022
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº correos enviados con información del protocolo

	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo maquetado. - Nº de entradas en redes sociales de la entidad - Protocolo disponible en la web de la entidad. - NdP. Sobre el protocolo.
--	---

<i>MEDIDA 13.</i>	Consolidación de la Escuela de igualdad enfocada tanto a la cultura y estructura de CERMI Andalucía y sus entidades como hacia el resto de la sociedad
Objetivo:	Fortalecer y mejorar las buenas prácticas en materia de igualdad que ya se vienen desarrollando Promover la formación en materia de género e igualdad de oportunidades
Personas destinatarias:	Tercer Sector y sociedad en general
Responsables:	Comisión de mujeres
Plazo de ejecución:	Periodo de vigencia del plan
Presupuesto:	Por determinar
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de sensibilización impulsadas por la escuela - Nº de acciones formativas desarrolladas

<i>MEDIDA 14</i>	Flexibilidad para distribuir los periodos vacacionales en función de las necesidades individuales y las de la entidad.
Objetivo:	Facilitar la compatibilidad entre el desarrollo profesional y el desarrollo personal y familiar de la plantilla
Personas destinatarias:	Equipo humano de la entidad
Responsables:	Presidencia
Plazo de ejecución:	Vigencia del Plan
Presupuesto:	0 euros
Indicadores de seguimiento:	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de distribución de los periodos vacacionales ajustados a las necesidades de conciliación, firmados entre presidencia y el equipo humano, en coordinación.

Revisión y aprobación por parte del Comité ejecutivo

Revisado por la Comisión de mujeres el 8 de septiembre, acordado por el Comité ejecutivo el 13 de julio de 2021.

Acordado y aprobado definitivamente por la Comisión negociadora el 27 de julio de 2021.

Ámbito de aplicación

Comité de entidades representantes de personas con discapacidad de Andalucía – CERMI Andalucía. Específicamente su equipo humano.

Fase 3. DIFUSIÓN

Una vez aprobado por el Comité ejecutivo de la entidad, este Plan de igualdad será diseñado en formato digital y será difundido mediante las acciones siguientes:

1. Subida a la web de CERMI Andalucía del documento final.
2. Nota de prensa informativa de su aprobación, con difusión a medios de comunicación y enlace al documento.
3. Publicación en redes sociales con enlace a nuestra web, una vez colgado el documento final.
4. Envío por correo electrónico a nuestras entidades miembros

Fase 4. IMPLANTACIÓN

El Plan de igualdad comenzará a estar en vigor en el mes siguiente a su aprobación y tendrá una vigencia de 3 años, de septiembre de 2021 a septiembre de 2024.

Fase 5. EVALUACIÓN



Este Plan comprende un diagnóstico inicial, que corresponde con la fase 1 (ejecución durante 2020), 2 evaluaciones intermedias al inicio de los años 2022 y 2023 y una evaluación final en septiembre de 2024.

Para estas evaluaciones se diseñarán herramientas específicas que permitan recoger información de cada acción y de sus indicadores correspondientes y que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad... bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.