

PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN EDEX

15 de Junio de 2021

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD | 3 |
| ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD | 6 |
| RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD | 14 |
| DIAGNÓSTICO | 16 |
| OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD | 19 |
| ACTUACIONES Y MEDIDAS | 20 |
| CRONOGRAMA | 25 |
| EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 26 |
| VIGENCIA | 27 |
| Anexo: Compromiso del Patronato de Fundación EDEX | 28 |

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

| | |
|----------------------------|---|
| Denominación Social | Fundación EDEX |
| Forma jurídica | Fundación |
| Dirección | Calle Indautxu, 9 (48011) - Bilbao |
| Teléfono | 944 42 57 84 |
| E-mail | edex@edex.es |
| Web: | https://www.edex.es/ |

1. Orígenes

Fundación EDEX inicia su recorrido en 1998. Es impulsada por EDEX - Centro de Recursos Comunitarios, asociación creada en Bilbao en 1973 cuyo ámbito territorial se circunscribe a la Comunidad Autónoma del País Vasco, ante la necesidad de dar adecuada respuesta a las demandas de intervención provenientes de otras Comunidades Autónomas de España. Desde entonces, ambas entidades colaboran estrechamente entre sí en diferentes aspectos, con objeto de mejorar la eficiencia en las respectivas actuaciones encaminadas al logro de la misión que comparten.

2. Fines

Fundación EDEX, según se establece en el artículo 6 de sus Estatutos, persigue:

1. Promover y desarrollar todo tipo de iniciativas y servicios que contribuyan a enriquecer la dimensión social de los individuos y de la comunidad, en su más amplia consideración, fomentando todo género de acciones en los ámbitos asistenciales, sociales, formativos, socio-culturales, socio-sanitarios, y, en general, cuantos favorezcan las relaciones humanas y sociales y constituyan fórmulas de mejora de lo que se ha convenido en denominar “bienestar social” desde su concepción más humanista, democrática y solidaria.
2. Fomentar la creación de hábitos y actitudes de vida cívicos y saludables entre la población en general y los niños y jóvenes en particular, elaborando y desarrollando proyectos de interculturalidad, educación para la salud, la paz, el medio ambiente y la solidaridad y acciones de toda

índole en los ámbitos de la prevención, asistencia y reinserción de las drogodependencias o de cualquier otra causa de exclusión social.

3. Poner en marcha todo tipo de programas de carácter social, de cooperación para el desarrollo de los países empobrecidos, de atención a los colectivos de inmigrantes, así como iniciativas de inserción e intervención comunitaria que favorezcan la plena integración social de los individuos y las comunidades, facilitando la igualdad y la eliminación de las discriminaciones en cualquier grado y género.
4. Impulsar y desarrollar iniciativas de investigación social, de sensibilización y formación de agentes socio-comunitarios, de fomento del voluntariado social y de atención a colectivos de Tercera Edad, Infancia, Juventud, Mujer y, en general, a aquellos sectores en situación de desventaja social, sea cual sea el origen de ésta.

3. Ámbitos de actuación y programas realizados

Agrupamos la actuación realizada en el ejercicio 2020 en dos grandes epígrafes: a) prevención de las drogodependencias y educación para la salud; y b) promoción de una ciudadanía activa y solidaria. Las mismas incluyen las siguientes áreas de actuación:

A. Prevención de las drogodependencias y educación para la salud

1. Dinamización de programas escolares
2. Formación, información y acompañamiento en materia de prevención del abuso de drogas
3. Elaboración de material didáctico

B. Promoción de la ciudadanía activa y solidaria

1. Protección y promoción de menores y familias
2. Igualdad de género
3. Personas mayores
4. Cultura ciudadana
5. Dinamización cultural comunitaria

4. Escenarios territoriales

Las actuaciones de Fundación EDEX durante 2020 se desplegaron, fundamentalmente, en España, principalmente en País Vasco, Cataluña, Aragón, Castilla y León, Comunidad valenciana, Andalucía, Cantabria, Murcia y Galicia. La fundación también interviene en varios países de América Latina y el Caribe, en este caso con programas de formación presencial y online.

5. Capital humano

Fundación EDEX cuenta con un capital humano especializado en salud, educación, acción social y animación sociocultural, integrado en 2020 por 44 profesionales y una decena de personas voluntarias, quienes en su mayor parte desarrollan su actividad en los diferentes programas y servicios públicos que fundación EDEX gestiona de manera concertada con diferentes administraciones públicas. En las oficinas centrales, en Bilbao, trabajan seis personas que integran los equipos de Dirección, Coordinación de programas y Administración.

ANTECEDENTES DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Antecedentes en materia de igualdad en EDEX

Desde los inicios de EDEX, la cuestión de la diferencia de roles entre hombres y mujeres ha merecido nuestra atención, tanto en las actuaciones desarrolladas como en los materiales didácticos creados al servicio de la acción educativa.

Cuando, en la década de los 80, la formación de mediadores de los ámbitos de educación no formal era el quehacer fundamental de EDEX, la coeducación fue una de las cuestiones principales promovidas entre las personas con las que se trabajaba. Se perseguía en aquel momento una educación en igualdad, erradicar estereotipos y discriminaciones por razones de sexo y prevenir sus consecuencias.

Posteriormente, cuando EDEX diseña programas y gestiona servicios socioculturales y socioeducativos para la infancia, se promueve el juego como actividad necesaria que va conformando la personalidad de niñas y de niños. Para ello, se potencia la creación de ludotecas en las que se ofrecen alternativas para una educación en la convivencia y la solidaridad, desarrollando, a través de campañas de juego y juguete no sexista, actuaciones dirigidas a fomentar el juicio crítico frente al consumo y la utilización sexista de los juegos y juguetes y contrarrestar la presión existente en torno a este tema.

A lo largo de su dilatada trayectoria, fundación EDEX ha creado diversas herramientas educativas orientadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en sus programas dirigidos a la infancia y la adolescencia. Es el caso de iniciativas como las siguientes:

- “Cuentos para conversar sobre igualdad de género”, dirigida a trabajar valores con niñas y niños de 6 a 11 años.
- "Retomemos...una propuesta sextimental", orientada al trabajo con adolescencia.
- Colaboración con instituciones públicas para favorecer el desarrollo de procesos de sensibilización y formación en esta materia. Es el caso de las iniciativas “Por tu igualdad” y “Juegos de igualdad”, desarrolladas conjuntamente con el Ayuntamiento de Portugalete.
- Participación en 2009 en el Foro para la Igualdad promovido por Emakunde, dinamizando la propuesta formativa denominada: “Taller de comunicación educativa afectivo-sexual”.
- Entre 2014 y 2020, ininterrumpidamente, dinamización de talleres formativos bajo el título “Educación afectivo-sexual de adolescentes en clave de igualdad”, con apoyo de la Dirección de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia.
- En 2019, elaboración para la Obra Social de BBK del programa BBK Bardin, dirigido a trabajar con alumnado de ESO valores y habilidades favorecedoras de la igualdad de género.
- Como reconocimiento a nuestra trayectoria, ya en 2010 EDEX – Centro de Recursos Comunitarios recibió de manos de la Diputación de Bizkaia uno de los Premios Berdintasuna. Se premiaba así, hace más de una década, una

“extensa labor educativa en valores de igualdad y corresponsabilidad entre niñas y niños”.

En el plano interno, EDEX promueve la igualdad entre los hombres y las mujeres que forman su plantilla en lo que se refiere a condiciones laborales generales y salariales, siguiendo a estos efectos los criterios establecidos en el Convenio Colectivo del Sector de Intervención Social de Bizkaia vigente. Facilita, por otra parte, la formación en la materia, de su equipo.

2. Compromiso con la igualdad

El Patronato de Fundación EDEX declaró, el 15 de diciembre de 2020, su compromiso firme con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar, directa e indirectamente, por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, Fundación EDEX asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y por medio de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Fundación EDEX y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad y Plan de igualdad.

En Fundación EDEX abogamos por la igualdad, siendo uno de nuestros objetivos dentro del ámbito laboral la erradicación de comportamientos sexistas, de la discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual y/o clase social, así como de los comportamientos que pudieran ser

constitutivos de delito, como el acoso sexual y laboral. Todo ello para lograr una convivencia igualitaria dentro de la Fundación, lo que repercutirá positivamente en el bienestar de las trabajadoras y colaboradoras y, por ende, en una mayor calidad en los servicios que se prestan y en un mayor rendimiento de la Fundación.

Asimismo, las personas que forman parte la Fundación, tienen el compromiso moral de denunciar cualquier tipo de conducta mencionada anteriormente de la que sean testigos, y tienen el deber de observar, como pautas de conducta, el respeto a las diferencias individuales manifiestas entre las personas que integran la Organización y la utilización de un lenguaje positivo en las relaciones interpersonales.

La finalidad de esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que forman la Fundación y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Introducción y marco jurídico

El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/ 2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. El principal objetivo de esta Ley es la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta norma, mediante una serie de previsiones, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

Se han producido numerosos avances en el campo de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales. En este ámbito de las políticas de igualdad se concentran los mayores esfuerzos en términos normativos en el ámbito europeo, estatal y autonómico.

NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

Ámbito Internacional

Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1.945).

Esta organización tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1.948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1.919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

- ✓ **Convenio 100 (1.951):** Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de

igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

- ✓ **Convenio 111 (1.958):** Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.
- ✓ **Convenio 156 (1.981):** Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1.966).

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas. Nueva York, 18 de diciembre de 1.979).

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer. En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

Declaración AG 48/104 de UN, la eliminación de la violencia contra la Mujer, 1.993

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 2015

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada.

Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de mayo de 2011

Se encuentra en vigor de para España desde el 1 de agosto de 2014. Tiene como objetivo proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia. Los fundamentos y alcance están acordes con la normativa y actuaciones llevadas a cabo por España en esta materia. Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos.

Asamblea General de las Naciones Unidas (2.000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

Ámbito Europeo

Tratado de Roma (25 de marzo de 1.957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1.992).

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1.997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE).

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo.

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

Directivas de la Unión Europea.

- ✓ Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1.975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- ✓ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1.976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.
- ✓ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1.978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- ✓ Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.
- ✓ Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1.986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- ✓ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- ✓ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1.997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998

Compromiso estratégico de la UE para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

Ámbito Nacional

Constitución Española 1.978

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 4: las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo

Ley 39/1.999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

- ✓ Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.
- ✓ Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.
- ✓ Se facilita el acceso a los padres para el cuidado del niño/a recién nacido.
- ✓ Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.
- ✓ Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

Ley 7/1.985, de 2 de abril

Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo

Por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1251/2.001

Por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección contra la violencia de género

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la responsabilidad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres:

- ✓ Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.
- ✓ Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Pretende remarcar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021.

Queda establecido de la siguiente manera:

- ✓ Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
- ✓ Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
- ✓ Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.

En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021. Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

- ✓ Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- ✓ Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.
- ✓ Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se modifican los siguientes conceptos:

- ✓ La "prestación por maternidad" y "paternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor".
- ✓ El "permiso de lactancia" se sustituye por "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."

Ámbito Autonómico

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Aprobada por el Parlamento Vasco, de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos, plantea como fin último el lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Comisión de Igualdad

El 12 de enero de 2021 se forma la Comisión de Igualdad con el objetivo específico de impulsar la creación del presente Plan de Igualdad.

Composición

En representación de la Fundación:
Miguel Ángel Ortiz de Anda Basabe, Presidente del Patronato.

En representación de las personas trabajadoras:
Raquel Flores Fernández.

En representación del voluntariado:
Emilio López Martínez.

Funciones:

Las funciones de la Comisión de Igualdad son:

- ✓ Elaboración de la propuesta del plan de igualdad.
- ✓ Realización del seguimiento del plan de igualdad.
- ✓ Realizar acciones de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- ✓ Elaborar estudios, informes y / o propuestas para el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Proponer modificaciones al plan cuando sea necesario.
- ✓ Canalizar las sugerencias y propuestas de la plantilla en el ámbito de la igualdad.
- ✓ Servir de comisión de enlace con la dirección de la entidad para todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

Funcionamiento

1. La Comisión de Igualdad se reunirá un mínimo de una vez cada semestre y siempre que sea necesario de manera extraordinaria.
2. Se elevará acta formal de cada reunión de la comisión en la que constarán como mínimo las personas asistentes, los temas tratados y las resoluciones.
3. Las decisiones se tomarán por mayoría.
4. La comisión puede decidir la presencia de otras personas de la plantilla, miembros de la dirección, del patronato o incluso personal de asesoramiento externo a los que puede dotar de voz y voto en determinadas cuestiones.
5. Las personas miembro de la comisión mantendrán en todo momento el principio de confidencialidad.

2. Representación legal de los y las trabajadoras

Una vez elaborada la propuesta del Plan de igualdad por parte de la comisión creada al efecto, y aprobado por el Patronato de la Fundación, se someterá a la evaluación y ratificación, si procede, por parte de la representación legal de los y las trabajadoras.

Acordado el Plan de igualdad por parte del Patronato y la representación legal de los y las trabajadoras, ésta pasará a formar parte de la Comisión de Igualdad.

3. Responsable del Plan de Igualdad

Serán responsables del Plan de Igualdad todas las personas que integran la Comisión de Igualdad.

4. Participación de la plantilla

Además de contar con la participación de la representación legal de los y las trabajadoras, se comprometerá al conjunto de la plantilla en el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, difundiendo entre todas las trabajadoras, realizando encuestas de opinión sobre su diseño, desarrollo... y/o con otras acciones que se propongan desde la Comisión de igualdad.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico que a continuación se presenta pretende reflejar aquella información de la Fundación EDEX que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. Por ello, el diagnóstico tiene como objetivos:

- ✓ Obtener información pormenorizada de la situación de la organización y de la composición de la plantilla.
- ✓ Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades.
- ✓ Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

1. Características de la Fundación

1.1. Datos generales

| | |
|--|---|
| Denominación Social | Fundación EDEX |
| Forma jurídica | Fundación |
| Dirección | Calle Indautxu, 9 (48011) - Bilbao |
| Teléfono | 944 42 57 84 |
| E-mail | edex@edex.es |
| Web: | https://www.edex.es/ |
| Fecha de realización del diagnóstico | 04/02/2021 |
| Período de referencia temporal de los datos del diagnóstico | 01/01/2020 - 31/12/2020 |
| Nº de personas en plantilla | 44 |
| Persona responsable de la realización del diagnóstico | Emilio López |

1.2. Características de la plantilla

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|---------------------------------------|---------|-----|---------|-----|-------|
| Plantilla desagregada por sexo | 33 | 75% | 11 | 25% | 44 |

Como es sabido, el Tercer Sector es un sector feminizado, y en Fundación EDEX esa es la realidad: 3 de cada 4 trabajadoras son mujeres.

Tabla 2: Distribución de la plantilla por condiciones laborales

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|-------------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Contrato indefinido | 28 | 73,68% | 10 | 26,32% | 38 |
| Contrato por obra o servicio | 3 | 75% | 1 | 25% | 4 |
| Contrato de interinidad | 2 | 100% | | | 2 |

La distribución por sexo según tipo de contrato es similar a la distribución general de la plantilla, salvo en el caso de los 2 contratos de interinidad, ambos desempeñados por mujeres.

Tabla 3: Distribución de la plantilla por tipo de jornada

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|-------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Jornada Completa | 16 | 69,57% | 7 | 30,43% | 23 |
| Jornada Parcial | 17 | 80,95% | 4 | 19,05% | 21 |

La jornada es un dato importante para analizar la situación de las mujeres en una entidad. Es habitual que el empleo a tiempo parcial esté ocupado mayoritariamente por mujeres, el 74,03% según la EPA 2020. En Fundación EDEX las mujeres ocupan más del 80% de los puestos a tiempo parcial. Más del 50% de las mujeres de Fundación EDEX trabajan a tiempo parcial, frente a un 36% de los hombres.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por categorías

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|----------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Grupo 1 | 5 | 62,50% | 3 | 37,50% | 8 |
| Grupo 2 | 8 | 80,00% | 2 | 20,00% | 10 |
| Grupo 3 | 9 | 90,00% | 1 | 10,00% | 10 |
| Grupo 4 | 5 | 62,5% | 3 | 37,50% | 8 |
| Grupo 5 | 6 | 75,00% | 2 | 25,00% | 8 |

En cuanto a la distribución por categorías, en comparación con la representación de cada sexo a nivel general de toda la plantilla, los hombres representan un 12,5% más tanto en el Grupo 1 como en el 4. Las mujeres tienen un 5% más de representación en el Grupo 2 y un 15% en el 3.

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Sin trienios | 7 | 77,78% | 2 | 22,22% | 9 |
| 1 Trienio | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 |
| 2 Trienios | 2 | 100% | 0 | 0% | 2 |
| 3 Trienios | 3 | 100% | 0 | 0% | 3 |
| 4 Trienios | 7 | 77,78% | 2 | 22,22% | 9 |
| 5 o más trienios | 11 | 61,11% | 7 | 38,89% | 18 |

Casi el 64% de los hombres tienen 5 o más trienios, frente a poco más del 33% de las mujeres.

Hay que tener en cuenta que el convenio de aplicación en Fundación EDEX contempla un complemento por antigüedad. Por lo tanto, la mayoría de los hombres cobran el máximo contemplado en convenio por dicho concepto, frente al 33% de las mujeres. Entre quienes no cobran complemento de antigüedad se observa el mismo porcentaje, en torno al 20%, en ambos casos.

Tabla 6: Distribución de la plantilla por departamentos

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Administración | 1 | 100% | | | 1 |
| Prevención y educación salud | 3 | 75,00% | 1 | 25,00% | 4 |
| Protección menores y familias | 5 | 62,50% | 3 | 37,50% | 8 |
| Adultos mayores | 4 | 80,00% | 1 | 20,00% | 5 |
| Dinamización comunitaria | 20 | 76,92% | 6 | 23,08% | 26 |

Tabla 7: Personal con responsabilidad por departamentos

* Incluye responsabilidad sobre departamento o programa

| | Mujeres | % | Hombres | % | Total |
|-------------------------------|---------|--------|---------|--------|-------|
| Administración | 1 | 100% | | | 1 |
| Prevención y educación salud | 2 | 66,67% | 1 | 33,33% | 3 |
| Protección menores y familias | 2 | 100% | | | 2 |
| Personas mayores | 1 | 100% | | | 1 |
| Dinamización comunitaria | 1 | 50% | 1 | 50% | 2 |

De un total de 9 puestos con responsabilidad en la Fundación, 7 de ellos, el 77,78%, están ocupados por mujeres.

Tabla 8: Distribución de la plantilla por retribuciones

| | Total | Mujeres | Hombres |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Media salarial sin ponderar | 26.006,93.-€ | 25.939,43.-€ | 26.273,60.-€ |
| Media salarial sin antigüedad | 25.162,45.-€ | 25.140,64.-€ | 25.248,59.-€ |

La media salarial sin ponderar de toda la plantilla de Fundación EDEX fue, en 2020, de 26.006,93.-€. La media de las mujeres se situó en 25.939,43.-€ frente a los 26.273,60.-€ de los hombres. Esto situaría la brecha salarial en un 1,29%. Si prescindimos del complemento por antigüedad de la media salarial sin ponderar, la brecha salarial se sitúa en un 0,43%.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez efectuado el diagnóstico, podemos establecer que los objetivos de las acciones incluidas en el Plan de igualdad son:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como personas trabajadoras, voluntarias y/o integrantes del patronato de Fundación EDEX.
2. Ayudar a integrar en la entidad, de manera transversal, la perspectiva de género.
3. Facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la esfera personal, laboral y familiar.
4. Promover la realización de protocolos que garanticen la igualdad de trato de mujeres y hombres en la entidad, así como los procedimientos a realizar ante determinadas situaciones, sobre todo en aquellos casos de acoso por razón de género.
5. Establecer herramientas que promuevan en el seno de la entidad la igualdad a todos los niveles.

ACTUACIONES Y MEDIDAS

Eje de actuación 1. Igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional

Acción 1.1.- Revisión anual de la equidad salarial

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | REVISIÓN ANUAL DE LA EQUIDAD SALARIAL |
| Descripción | Analizar con periodicidad anual la equidad salarial en la entidad. Extraer datos cada año y analizar los indicadores definidos para poder realizar el seguimiento salarial adecuado y observar potenciales diferencias. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de RRHH |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Estadísticas definidas previamente |

Acción 1.2.- Regulación de la selección y promoción.

| | |
|-----------------------------------|--|
| Nombre | REGULACIÓN DE LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN |
| Descripción | Elaboración de documento específico sobre la regulación en los procesos de selección y promoción en Fundación EDEX. El documento se irá actualizando con aquellas nuevas medidas que puedan establecerse. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de RRHH |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del plan Canal de comunicación interna por e-mail |
| Indicadores de seguimiento | Documento elaborado. Personas que se acogen a las medidas Número de medidas incorporadas. |

Eje de actuación 2. Formación y sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres.

Acción 2.1.- Información del plan de igualdad

| | |
|-----------------------------------|--|
| Nombre | INFORMACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD |
| Descripción | Socializar, difundir, compartir y dar publicidad a la creación del Plan de igualdad. Compartir con todas las personas que forman parte de Fundación EDEX por diferentes medios. Se incluyen una serie de sub-acciones: 1. Confección de un resumen ejecutivo del Plan de igualdad. 2. Formaciones específicas de carácter estratégico. 3. Actos específicos relacionados con la igualdad. |
| Responsable | Comisión de Igualdad |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2021-12-31 |
| Canales de comunicación | Los definidos por la Comisión de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Número y tipo de acciones realizadas. |

Acción 2.2.- Formación en igualdad entre mujeres y hombres

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | FORMACIÓN EN IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES |
| Descripción | Facilitar, al menos, un curso de formación dirigido a todas las personas que forman parte de Fundación EDEX en materia de igualdad entre mujeres y hombres. |
| Responsable | Comisión de Igualdad |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los definidos por la Comisión de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Número de formaciones facilitadas y realizadas. Número de participantes en las formaciones. |

Eje de actuación 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Acción 3.1.- Acciones vigentes de conciliación

| Nombre | ACCIONES VIGENTES EN CONCILIACIÓN |
|-----------------------------------|--|
| Descripción | Dado que ya existen un buen número de acciones reguladas por el Convenio de aplicación en Fundación EDEX, se procederá a recogerlas en un documento específico sobre acciones de conciliación para difundirlo entre las personas que forman parte de la misma. El documento se irá actualizando con aquellas nuevas medidas que puedan establecerse. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de RRHH |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del plan Canal de comunicación interna por e-mail |
| Indicadores de seguimiento | Documento elaborado. Personas que se acogen a las medidas Número de medidas incorporadas. |

Eje de actuación 4. Atención a situaciones de especial protección y salud laboral.

Acción 4.1.- Confección de un protocolo en caso de acoso sexual o por razón de género

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | ELABORAR EL PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO |
| Descripción | Elaborar el protocolo de actuación en caso de sufrir, ver o conocer cualquier situación de acoso sexual en el trabajo, garantizando todos los derechos existentes en este ámbito y con la clara vocación de crear una herramienta útil, fácil y conocida. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Servicio de Prevención |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2021-09-30 |
| Canales de difusión | E-mail específico a la plantilla |
| Indicadores de seguimiento | Existencia del protocolo |

Eje de actuación 5. Transversalidad de género, comunicación y lenguaje.

Acción 5.1.- Manual de lenguaje inclusivo

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | MANUAL DE LENGUAJE INCLUSIVO |
| Descripción | Elaborar un manual que sirva de ayuda a las personas de la entidad para utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género. Se trata de una herramienta práctica y útil, donde se pueda recoger los estilos marcados por la entidad para hacer un buen uso del lenguaje inclusivo y evitar palabras, locuciones, expresiones y redacciones con connotaciones machistas o discriminatorias por razón de género. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de publicaciones |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2022-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Existencia del manual |

Acción 5.2.- Inclusión de la perspectiva de género y lenguaje no sexista en la documentación de la entidad

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LENGUAJE NO SEXISTA EN LA DOCUMENTACIÓN DE FUNDACIÓN EDEX |
| Descripción | Inclusión de la perspectiva de género y lenguaje no sexista en toda la documentación Fundación EDEX que se elabore. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de administración |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Número de documentos elaborados. |

Acción 5.3.- Inclusión de la perspectiva de género, grafismo y lenguaje no sexista en los materiales y sitios web elaborados

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, GRAFISMO Y LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS MATERIALES Y SITIOS WEB ELABORADOS |
| Descripción | Inclusión de la perspectiva de género, grafismo y lenguaje no sexista en la reedición y nueva edición de materiales y sitios web elaborados. Revisión desde una perspectiva de género de los programas educativos promovidos por la entidad para garantizar la idoneidad de sus postulados y propuestas. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Departamento de publicaciones |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Número de materiales y web revisados. Número de materiales y web adaptados. |

Acción 5.4.- Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo con usuarias y usuarios

| | |
|-----------------------------------|---|
| Nombre | INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO CON USUARIAS Y USUARIOS |
| Descripción | Revisión de los programas y servicios desarrollados desde Fundación EDEX para incluir la perspectiva de género en el trabajo con usuarias y usuarios. |
| Responsable | Comisión de Igualdad Dirección técnica |
| Inicio | 2021-07-01 |
| Fin | 2025-06-30 |
| Canales de comunicación | Los propios del Plan de Igualdad |
| Indicadores de seguimiento | Número de programas y servicios revisados. |

CRONOGRAMA

| EJE | ACCIÓN | AÑO 2021 | AÑO 2022 | | AÑO 2023 | | AÑO 2024 | | AÑO 2025 |
|--|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE | 2º SEMESTRE | 1º SEMESTRE |
| 1. Igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional. | 1.1.- Revisión anual de la equidad salarial. | | | | | | | | |
| | 1.2.- Regulación de la selección y promoción. | | | | | | | | |
| 2. Formación y sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres. | 2.1.- Información sobre el Plan de igualdad. | | | | | | | | |
| | 2.2.- Formación en igualdad entre mujeres y hombres. | | | | | | | | |
| 3. Corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | 3.1.- Acciones vigentes de conciliación. | | | | | | | | |
| 4. Atención a situaciones de especial protección y salud laboral. | 4.1.- Confección de un protocolo en caso de acoso sexual o por razón de género. | | | | | | | | |
| 5. Transversalidad de género, comunicación y lenguaje. | 5.1.- Manual de lenguaje inclusivo. | | | | | | | | |
| | 5.2.- Inclusión de la perspectiva de género y lenguaje no sexista en la documentación. | | | | | | | | |
| | 5.3.- Inclusión de la perspectiva de género y lenguaje no sexista en los materiales elaborados. | | | | | | | | |
| | 5.4.- Inclusión de la perspectiva de género en el trabajo con usuarias y usuarios. | | | | | | | | |

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fundación EDEX entiende como elementos fundamentales el seguimiento del Plan de Igualdad y su evaluación, para garantizar su cumplimiento, así como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la evaluación se tendrán en cuenta tanto los resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Si la implantación del Plan de Igualdad tiene éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondiente, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad de esta fase del Plan de Igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan (que finalizará el 30 de junio de 2025) se desarrollará un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.

VIGENCIA

El Plan de Igualdad de Fundación EDEX tendrá una vigencia de cuatro años, del 1 de Julio de 2021 al 30 de Junio de 2025. Si finalizada su vigencia, no se hubiera realizado un nuevo Plan de igualdad, las medidas del actual se entenderán prorrogadas hasta la aprobación del nuevo plan.

Anexo:
Compromiso del Patronato de Fundación EDEX