

**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL FORO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD**

**1 INTRODUCCIÓN**

El presente Plan de Igualdad de Género responde al compromiso del EDF con la *igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, consistente en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

El presente plan se ha elaborado de forma voluntaria en conformidad con la legislación belga en materia de igualdad de oportunidades que, a través de su Real Decreto de 12 de agosto de 1993, establece la obligación de las empresas de presentar anualmente un informe relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Pero, y lo que es aún más importante, el presente Plan de Igualdad de Género se ha elaborado siguiendo los principios fundamentales en materia de igualdad entre hombres y mujeres de la Unión Europea, manifestados en su corpus jurídico, como la Carta de Derechos Fundamentales o el Tratado de Lisboa, entre otros.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la Unión Europea (artículo 2 del Tratado de la UE). La Unión promueve la igualdad (artículo 3 del TUE) y pretende eliminar las desigualdades en todas sus actuaciones (artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE).

En este ámbito, la UE ha aplicado un doble enfoque que engloba tanto acciones específicas como la integración de manera transversal de la perspectiva de género. Esta cuestión presenta, asimismo, una marcada dimensión internacional en lo tocante a la lucha contra la pobreza, el acceso a la educación y los servicios sanitarios, la participación en la economía y los procesos de toma de decisiones, así como la equiparación de los derechos de la mujer con los derechos humanos.

Por otra parte, el presente Plan de Igualdad de Género se enmarca dentro de las prioridades que establece la *Carta de la Mujer,* que tiene como objetivo mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, la sociedad en general, la toma de decisiones y los puestos de poder, tanto en la Unión Europea como en el resto del mundo. Responde además a la legislación comunitaria de aplicación en los Estados Miembros, como es la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación,* que recoge la necesidad de que los Estados Miembros adopten medidas adecuadas para promover la igualdad.

En este sentido las organizaciones europeas se constituyen una pieza clave, considerando así el EDF necesaria la elaboración de este Plan de Igualdad de Género para articular lo establecido en el **Artículo 21** de dicha directiva y servir además como modelo para sus organizaciones miembros y otras organizaciones del tercer sector.

*Artículo 21*

*Diálogo social*

*1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.*

*2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.*

*3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.*

*4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa.*

*Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.*

Por otra parte, es importante mencionar que la cultura del EDF reconoce la igualdad entre hombres y mujeres, y, de hecho, así se señala en su *Reglamento de Régimen Interno* al considerar la igualdad de género uno de los principios rectores en todos los aspectos del trabajo del EDF, incluyendo todos los órganos de gobierno, personal, comités y representaciones (Artículo 3). Este compromiso se hace extensivo a la *Estrategia de Trabajo* del EDF*,* que incluye la promoción de la igualdad de oportunidades en relación al género.

En relación a todo lo señalado hasta este momento, y siguiendo las líneas directrices de la política del EDF en su Plan de Actuación para 2014, se redacta este Plan de Igualdad de Género con el objetivo principal de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres, a través de acciones que corrijan los desequilibrios todavía existentes entre sexos.

El Comité de Mujeres del EDF ha sido el órgano responsable de su elaboración inicial, sometiendo después el documento a los órganos competentes de la entidad para su aprobación definitiva.

**2 COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO**

A fin de garantizar su adecuada implementación, el presente Plan de Igualdad de Género prevé la creación de un órgano específico (el *Comité de Igualdad de Género*) responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del mismo. Dicho comité estará formado por la Dirección Ejecutiva, la Dirección Adjunta, la presidenta del Comité de Mujeres y el personal técnico de género, debiendo dar razón de su labor al Comité Ejecutivo del EDF de manera regular. Se promoverá la participación puntual de personas expertas cuando el Comité lo considere preciso.

**3 PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**3.1 Resumen del diagnóstico de la situación de partida**

A fin de conocer la situación actual del EDF 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 particular a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación del EDF. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: cultura organizativa, estrategia política, estructura organizativa, representación externa, política de recursos humanos, política de comunicación, gestión económico-financiera, y formación. De dicho análisis se ha resumido el siguiente diagnóstico, que pretende servir como elemento previo a la formulación del Plan de Igualdad de Género.

**CULTURA INSTITUCIONAL**

El EDF incluye como objetivo en su régimen de funcionamiento interno la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, los Estatutos Sociales y el Reglamento Electoral no incorporan aún el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

**ESTRATEGIA POLÍTICA**

Entre los fines de la entidad, se encuentra la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la consecución de un equilibrio de género en todos los aspectos del trabajo del EDF. Esto afecta la composición de todos los órganos de gobierno, recursos humanos, comités y representantes.

Desde el Comité de Mujeres del EDF se han promovido diversas actuaciones orientadas al cumplimiento de esta finalidad, entre las que destacan las siguientes: la celebración de la I Conferencia Europea: “*Reconociendo los derechos de las niñas y mujeres con discapacidad: un valor añadido para la sociedad futura*”, en noviembre de 2007; la *Declaración sobre los Derechos de las Niñas y Mujeres con Discapacidad,* aprobada por la Asamblea General del EDF en mayo de 2008; y el *II Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea: Una herramienta para activistas y responsables políticos,* aprobado en la Asamblea General del EDF de 2011.

**ESTRATEGIA ORGANIZATIVA. FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y OTROS CARGOS SOCIALES.**

Con arreglo al principio de democracia paritaria, se estipula la conveniencia de lograr 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 del EDF, desagregado por sexos, a 31 de diciembre de 2013.

**Presidente**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| PERIÓDO | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| 1997-1999 | 0 | 1 |  |
| 1999-2001 | 0 | 1 |  |
| 2001-2005 | 0 | 1 |  |
| 2005-2009 | 0 | 1 |  |
| 2009-2013 | 0 | 1 |  |
| 2013-2017 | 0 | 1 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | **% Mujeres** |
| **ÓRGANOS UNIPERSONALES** | VICEPRESIDENCIA | 2 | 0 | 2 | 100% |
| TESORERÍA | 0 | 1 | 1 | 0% |
| SECRETARÍA | 0 | 1 | 1 | 0% |
| **ÒRGANOS****COLECTIVOS** | COMITÉ EJECUTIVO | 5 | 6 | 11 | 46% |
| Miembros con cartera (Vicepresidencias, Secretaría y Tesorería) | 2 | 2 | 4 | 50% |
| Miembros con cartera | 3 | 3 | 6 | 50% |
| JUNTA DIRECTIVA | 12 | 18 | 30 | 40% |
| **ESTRUCTURAS DE APOYO** | PRESIDENCIA COMITÉ Y GRUPOS | 5 | 5 | 10 | 50% |
| APOYO DIRECTIVO SECRETARÍA GENERAL | 1 | 1 | 2 | 50% |

Por lo que respecta al funcionamiento de los órganos de gobierno, no en todas las reuniones del Comité Ejecutivo de la entidad figura entre los puntos del orden del día uno específico dedicado a cuestiones relacionadas con el género.

En cuanto a los documentos oficiales de la entidad, como son la Memoria Anual de Actividades y el Plan de Actuación, incluyen un capítulo específico dedicado al género, así como una transversalización del género en la mayoría de sus acciones.

**REPRESENTACIÓN EXTERNA**

El EDF es miembro del Lobby Europeo de Mujeres, formando parte de su Junta Directiva desde hace años. En ese sentido, la presidenta del Comité de Mujeres participa también en las reuniones del Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad de la Comisión Europea en nombre de dicha plataforma. También se ha participado puntualmente en algunas iniciativas impulsadas por el Consejo de Europa y en otros proyectos, o a solicitud de alguno de los miembros del EDF en calidad de expertos en materia de género y discapacidad.

En la esfera internacional, el EDF ha promovido el intercambio de buenas prácticas entre su Comité de Mujeres y el correspondiente órgano homólogo de la Organización Árabe de la Discapacidad. Complementariamente, se viene participando en reuniones y consultas de Naciones Unidas sobre mujeres, como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, reportando sobre la situación específica de las mujeres y niñas con discapacidad.

**ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS**

El EDF enfoca su estrategia de recursos humanos en la persona como elemento central, y atiende a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso. El cuadro siguiente describe sucintamente las principales características del equipo humano de la entidad, con desagregación por sexo:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Mujeres** | **Hombres** | **Total** | **% Mujeres** |
| **NÚMERO TOTAL DE PERSONAS** |  | 10 | 3 | 13 |  |
| **CATEGORÍA PROFESIONAL** | Dirección | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Personal técnico | 7 | 2 | 9 | 78% |
| Personal administrativo | 2 | 0 | 2 | 100% |
|  |  |  |  |  |  |
| **TIPO DE CONTRATO** | Indefinido | 5 | 1 | 6 | 90% |
| Temporal | 3 | 2 | 5 | 60% |
| **TIPO DE JORNADA** | Tiempo completo (38 horas) | 9 | 3 | 12 | 70% |
| Tiempo parcial | 1 | 0 |
| **CARGAS FAMILIARES** |  | 2 | 0 | 13 | 16% |

**GESTIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA**

En sus presupuestos y cuentas, el EDF asume la membresía del Lobby Europeo de Mujeres, así como la financiación de una reunión anual del Comité de Mujeres, la representación y participación en otros actos, los recursos humanos que se dedican al trabajo relacionado con la igualdad de género, así como posibles publicaciones, cursos formativos, etc. Sin embargo, los gastos asociados con la igualdad de género no se reflejan como tal en los presupuestos y cuentas del EDF, a pesar de las recomendaciones elaboradas en la Declaración de la Conferencia de Mujeres celebrada en noviembre de 2007, aprobada por la Asamblea General del EDF en 2008,

El EDF cumple la normativa en materia de finanzas de la Comisión Europea, el órgano que más apoyo económico nos brinda, así como las normas de aplicación a las ONG belgas, por lo que no es posible asignar fondos a las cuestiones de igualdad de género.

No obstante, se debe establecer un mecanismo de evaluación del impacto en el género de los gastos.

Asimismo, se propone ofrecer información en el informe de actividades y los procesos de evaluación sobre las actividades relacionadas con el género y la parte de los presupuestos que constituya.

**ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN**

Respecto a las principales herramientas de comunicación del EDF, existe un área específica en el sitio web dedicada a las mujeres con discapacidad. Asimismo, el periódico digital *Disability Voice*, el periódico europeo de la discapacidad, incluye una sección específica sobre la mujer.

**FORMACIÓN**

El EDF ha realizado únicamente un curso de formación sobre género dirigido a su plantilla de recursos humanos.

**3.2 Objetivo General**

El objetivo global del presente Plan de Igualdad de Género es conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la acción del EDF, 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 Áreas de acción**

Para el cumplimiento de este objetivo, el Plan de Igualdad de Género establece una serie de acciones, enmarcadas en las nueve áreas que se detallan a continuación: Cultura institucional, estrategia política, estructura organizativa y funcionamiento de los órganos de gobierno, representación externa, política de recursos humanos, acoso sexual y moral, estrategia de comunicación, formación, y gestión económica-financiera.

**3.4 Calendario**

El Plan de Igualdad de Género tendrá una vigencia de cuatro años, enmarcado dentro del nuevo mandato de los órganos de gobierno del EDF (2014-2017).

**3.5 Presupuesto**

Es fundamental que exista una partida presupuestaria claramente definida, a fin de dar cumplimiento al Plan de Igualdad de Género; se trata de un elemento crucial para el desarrollo de acciones que fomenten la igualdad de género.

La resolución del Parlamento Europeo relativa al *gender budgeting* (integración de la perspectiva de género en el presupuesto) (P5\_TA(2003)0323) lo define de la siguiente manera:

*“[la] aplicación del gender mainstreaming en el procedimiento presupuestario; considera que ello entraña una evaluación sobre la base del género de los presupuestos, incorporando esta perspectiva en todos niveles del procedimiento presupuestario y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.”*

Se hace necesario, pues, presupuestar las acciones enmarcadas en el Plan de Igualdad de Género del EDF y, consecuentemente, en el programa de trabajo del EDF, como son acciones específicas, acciones dirigidas a promover la transversalización de género, estudios, y los recursos humanos que se dediquen a estas actuaciones.

**3.6 Seguimiento y Evaluación**

El Comité de Igualdad será el responsable de la evaluación del Plan de Igualdad de Género, a partir de los oportunos indicadores de medición fijados para cada una de las acciones. La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones como elemento del sistema ordinario de presentación de información. El seguimiento permanente será realizado por la Junta y la Asamblea General en el marco de los informes parciales y finales, y será revisado por el Comité Ejecutivo, siguiendo el ejemplo en materia de igualdad de género de la Dirección General de Justicia de la Comisión Europea, que evalúa las acciones emprendidas y las mejoras producidas en igualdad de género anualmente.

Mediante estas medidas de seguimiento y evaluación, será posible la revisión del contenido del Plan de Igualdad de Género y su adaptación si así fuese necesaria durante el período de ejecución. El Plan de Igualdad de Género es un documento dinámico, concebido para reflejar la situación del EDF a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran.

**4 ACCIONES PREVISTAS EN EL MARCO DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**4.1 ÁREA 1 - CULTURA INSTITUCIONAL**

**Acción 1 - Inclusión del impacto de género en la cultura del EDF**

**Objetivos:** Aumentar la concienciación sobre género e incorporar las recomendaciones del ‘Manifiesto de los Derechos de las Niñas y Mujeres con Discapacidad de la UE: una herramienta para activistas y responsables políticos’

**Procedimiento:** Elaborar y difundir un conjunto de recursos (toolkit) sobre la transversalización de género en los documentos internos del EDF, incorporando así las recomendaciones del Manifiesto

**Responsable:** Personal Técnico de Género

**Órgano:** Comité de Mujeres

**Calendario: 2015 para la elaboración del toolkit, y posteriormente el periodo 2015-2017 para su implementación**

**Presupuesto:**

**Indicadores/Seguimiento:** Disponibilidad del toolkit y número de acciones de difusión realizadas.

**4.2 ÁREA 2 - ESTRATEGIA POLÍTICA**

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

**Objetivos:** Destacar las diferencias de género en los documentos de incidencia política para mejorar la situación, e incorporar las recomendaciones del ‘Manifiesto de los Derechos de las Niñas y Mujeres con Discapacidad de la UE: una herramienta para activistas y responsables políticos’

**Procedimiento:** Desde cada área se introducirá la perspectiva de género

**Responsables:** Órganos de Gobierno, Dirección Ejecutiva y Personal Técnico

**Calendario: 2015-2017**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de propuestas que incluyen la perspectiva de género/ Número total de acciones realizadas

**Acción 2 - Activación de la incidencia política del EDF en las políticas públicas sobre mujer**

**Objetivos:** Aumentar la concienciación sobre la necesaria transversalidad de la discapacidad en las políticas de género

**Procedimiento:** El Comité de Mujeres y el Personal Técnico de Género fomentarán la labor de incidencia política del EDF en las políticas de mujeres

**Responsables:** Comité de Mujeres, Personal Técnico de Género

**Calendario:**

**Presupuesto:**

**Indicadores/ Seguimiento:** Número de medidas propuestas, número de políticas analizadas, número y tipo de actuaciones de incidencia política

**Acción 3 - Desarrollo de una campaña sobre los derechos sexuales y reproductivos y la libertad de elección de las mujeres y niñas con discapacidad que incluya la esterilización forzosa y el aborto coercitivo**

**Objetivos:** Aumentar la concienciación sobre los derechos sexuales y reproductivos y la libertad de elección de las personas con discapacidad; prevenir la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad al vulnerar estos derechos

**Procedimiento:** La campaña se desarrollará con el apoyo del personal de EDF

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Presidenta del Comité de Mujeres del EDF, Personal Técnico de Género, Técnico de comunicación

**Calendario: 2016**

**Presupuesto:** Formará parte de la financiación de un proyecto adicional

**Indicadores /Seguimiento**: Número de acciones de difusión

**Acción 4 - Prevención de la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad**

**Objetivos:** Desarrollo de una guía para la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad

**Procedimiento:** Personal Técnico de Género y técnico de comunicación

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Presidenta del Comité de Mujeres del EDF, Personal Técnico de Género, Técnico de Comunicación

**Calendario: 2016**

**Presupuesto:** Formará parte de la financiación de un proyecto adicional

**Indicadores /Seguimiento**: Desarrollo de la guía

**Acción 5 - Elaboración de un estudio sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones miembros del EDF**

**Objetivos:** conocer el estado de situación y aumentar la concienciación sobre la transversalidad del género y la discapacidad, así como la representatividad de las mujeres en el área de incidencia política

**Procedimiento:** Elaboración de un cuestionario y entrevistas en profundidad

**Responsable:** Personal Técnico de Género

**Calendario:** **2017**

**Presupuesto:** Formará parte de la financiación de un proyecto

**Indicadores/Seguimiento:** Número de entrevistas a las organizaciones miembro del EDF, número de respuestas recibidas

**Acción 6 – Elaboración de un estudio sobre las personas LGBTI con discapacidad**

**Objetivos:** conocer la situación actual y aumentar la concienciación sobre la necesidad de incorporar de forma transversal las cuestiones que afectan a las personas LGBTI con discapacidad en la incidencia política, en cooperación con ILGA Europa

**Procedimiento:** Elaboración de un cuestionario y entrevistas en profundidad

**Responsable:** Personal Técnico de Género

**Calendario:** **2017**

**Presupuesto:** Pendiente de la obtención de financiación adicional

**Indicadores/Seguimiento:** Número de entrevistas a las organizaciones miembro del EDF, número de respuestas recibidas

**Acción 7 - Promocionar la creación y refuerzo de comités de mujeres en las organizaciones miembro del EDF**

**Objetivos:** Aumentar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad en el movimiento asociativo de la discapacidad

**Procedimiento:** Concienciación a través de los diferentes medios a los representantes de las organizaciones en el EDF

**Responsable:** Dirección Ejecutiva, Dirección Adjunta, Presidenta del Comité de Mujeres y Personal Técnico de Género

**Calendario:** **2017**

**Presupuesto:** Pendiente de la obtención de financiación adicional

**Indicadores/Seguimiento:** Número de comités o grupos de mujeres nuevos creados

**Acción 8 - Reforzar alianzas con diferentes instituciones y organizaciones relevantes para las mujeres y niñas con discapacidad**

**Objetivos:** Aumentar la representación de las mujeres con discapacidad en los diferentes ámbitos

**Procedimiento:** realizar un mapeo de las organizaciones de mujeres, con vistas a asegurar una mayor representación de las mujeres con discapacidad

**Responsable:** Para el proceso de mapeo, la Dirección Ejecutiva, Dirección Adjunta, Comité de Mujeres, Personal Técnico de Género. Para la toma de decisiones al respecto, el Comité Ejecutivo y la Junta Directiva

**Calendario:** **2015-2017**

**Presupuesto:** Formará parte del programa de trabajo del EDF

**Indicadores/Seguimiento:** Número de mujeres que representan al EDF en otras organizaciones, y realización del proceso de mapeo

**Acción 9 - Celebración de una conferencia sectorial sobre niñas y mujeres con discapacidad cuatrienal.**

**Objetivos:** Aumentar la representación de las mujeres con discapacidad en los diferentes ámbitos

**Procedimiento:** Contactos con otras instituciones y organizaciones

**Responsable:** Presidencia, Dirección Ejecutiva, Comité de Mujeres, Personal Técnico de Género

**Calendario:**

**Presupuesto:** Esta acción requiere un presupuesto específico (financiación adicional)

**Indicadores/Seguimiento:** Número de nuevas alianzas constituidas

**4.3 ÁREA 3 - ESTRUCTURA ORGANIZATIVA/ FUNCIONAMIENTO/ ÓRGANOS DE GOBIERNO**

**Acción 1 - Revisión de los Estatutos Sociales del EDF para incluir la perspectiva de género**

**Objetivos:** Aumentar la representatividad y participación política de las mujeres en los órganos de gobierno y representación del EDF. Aplicar el principio de democracia paritaria

**Procedimiento:** Se realizará una revisión de los estatutos y de los procedimientos a fin de fomentar la participación de mujeres en los órganos de gobierno y los comités del EDF

**Responsables:** Comité de Mujeres del EDF, Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género, Comité Constitucional, Comité de Afiliación y Credenciales

**Calendario: Formará parte del proceso que se ha iniciado en el EDF de revisión de los estatutos y del reglamento de régimen interno**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Cambios producidos en el funcionamiento a través de los Estatutos

**Acción 2 - Elaboración de directrices para la contratación de personal con enfoque de género**

**Objetivos:** Potenciar candidaturas de mujeres en los órganos de gobierno y para los puestos de representación del EDF. Aplicar el principio de democracia paritaria

**Procedimiento:** Se introducirá la perspectiva de género en la revisión de las directrices sobre la contratación de personal

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Recursos Humanos, Personal Técnico de Género

**Calendario: 2014-2015**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Revisión de las directrices sobre la contratación de personal, con la incorporación de la perspectiva de género

**Acción 3 - Supervisión de la lista de asistentes a las Asambleas del EDF con arreglo al equilibrio entre hombres y mujeres**

**Objetivos:** Cumplir el mandato de los estatutos sociales de la entidad

**Procedimiento:** Aplicación del principio de democracia paritaria a la hora de elaborar las listas con las delegaciones representativas de cada una de las organizaciones miembro del EDF

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género

**Calendario**:

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Elaboración de la lista, número de mujeres y hombres integrantes de cada delegación

**Acción 4 - Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales/conferencias anuales**

**Objetivos:** Aumentar la visibilidad de los aspectos de género y 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:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Incorporación del punto en el orden del día

**4.4 ÁREA 4 - REPRESENTACIÓN EXTERNA**

**Acción 1 - Realización de un estudio desagregado por sexo sobre la representación externa del EDF**

**Objetivos:** Potenciar la participación de mujeres en representación del EDF

**Procedimiento:** El Personal Técnico de Género del EDF realizará un análisis exhaustivo de la representación externa del EDF en diferentes órganos, con arreglo al principio de diálogo civil, que permita conocer la proporción de mujeres y hombres en dichos órganos en representación del EDF.

**Responsables:** Personal Técnico de Género

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de instituciones donde está representado el EDF, número de mujeres y hombres en puestos de representación, número de organizaciones específicas del ámbito de género

**4.5 ÁREA 5 - POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**Conciliación de las vidas personal, familiar y profesional**

**Acción 1 –** **Revisión del reglamento laboral del EDF asociado a la contratación, incorporando información sobre posibles medidas para la conciliación de las vidas personal y profesional**

**Objetivos:** Promoción de la conciliación de las vidas personal, familiar y profesional del equipo humano del EDF.

**Procedimiento:** Modificación de la normativa interna sobre vacaciones y periodos de descanso. Las decisiones se tomarán según las circunstancias de cada caso

**Responsables:** Dirección ejecutiva

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de empleados beneficiarios de la medida. Número de solicitudes/número de concesiones

**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 las vidas personal, familiar y profesional del equipo humano del EDF

**Procedimiento:** Modificación de la normativa interna sobre vacaciones y periodos de descanso. Las decisiones se tomarán según las circunstancias de cada caso

**Responsable**: Dirección Ejecutiva

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de empleados beneficiarios de la medida. Número de solicitudes/número de concesiones

**Acción 3 - Implantación del uso de herramientas informáticas que faciliten el teletrabajo (soluciones basadas en la nube, Dropbox, acceso remoto a la red y los archivos, etc.) y reúnan condiciones de accesibilidad universal. Implantación en la sede del EDF de un sistema de videoconferencia para la celebración de reuniones**

**Objetivos:** Fomentar el teletrabajo como medio para facilitar la conciliación de las vidas personal, familiar y profesional del equipo humano del EDF

**Procedimiento:** Implementación de distintas herramientas informáticas para facilitar el teletrabajo, poniéndolas a disposición del personal del EDF según las circunstancias de cada caso

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, con apoyo del personal informático

**Calendario:**

**Presupuesto:** Quedará pendiente, a la espera de presupuestación y de mejoras en la situación económica del EDF

**Indicadores/Seguimiento:** Número de empleados beneficiarios de la medida. Número de solicitudes/número de concesiones

**Acción 4 - Introducción de cláusulas que recojan la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del EDF**

**Objetivos:** Concienciar sobre igualdad de género

**Procedimiento:** Incorporar la perspectiva de género

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de cláusulas incorporadas, acciones llevadas a cabo

**4.6 ÁREA 6 - ACOSO SEXUAL Y MORAL**

**Acción 1 - Implantación de un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y moral, tanto para el personal como para los cargos electos**

**Objetivos:** Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano y órganos de representación

**Procedimiento:** Redacción de un protocolo dirigido a todo el equipo humano y los órganos de representación del EDF, que especifique procesos y penalizaciones

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género

**Calendario: 2014-2015**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/ Seguimiento:** Número de personas beneficiarias, realización del protocolo, difusión del protocolo

**4.7 ÁREA 7 - ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN**

**Acción 1 – Introducción de directrices sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los productos de comunicación del EDF**

**Objetivos:** Fomentar una imagen adecuada de las mujeres

**Procedimiento:** El Personal Técnico de Género y el Personal Técnico de Comunicación elaborarán un protocolo sobre la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas. Asimismo, se recopilarán materiales formativos complementarios. Todo ello dirigido a las personas responsables de comunicación, así como al equipo humano de la entidad

**Responsables:** Personal Técnico de Género, Personal Técnico de Comunicación

**Calendario: 2015-2017**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/ Seguimiento:** Número de personas beneficiarias, Número de materiales utilizados, contenido de las imágenes

**Acción 2 - Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones, estudios y notas informativas elaboradas por el EDF**

**Objetivos:** Aplicar el contenido de las normas sociales del EDF en materia de igualdad de género

**Procedimiento:** Los técnicos analizarán cada propuesta para asegurar la incorporación de la perspectiva de género

**Responsables:** Personal Técnico

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de publicaciones elaborados y estudios realizados con perspectiva de género

**Acción 3 - Revisión y actualización de normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la igualdad y no discriminación de todas las partes implicadas. Información al equipo humano**

**Objetivos:** Lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

**Procedimiento:** La Dirección Ejecutiva, con apoyo del Personal Técnico de Género, realizará un análisis y revisión de todas las instrucciones y otras comunicaciones internas para incluir la perspectiva de género. Asimismo, se informará detalladamente al equipo humano sobre las actuaciones dirigidas a ejecutar el Plan de Igualdad de Género.

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género

**Calendario: 2015**

**Presupuesto**: Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de instrucciones modificadas, número de comunicaciones realizadas

**Acción 4 - Información al equipo humano de novedades en materia de igualdad**

**Objetivos:** Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres

**Procedimiento:** El Personal Técnico de Género, en colaboración con el técnico de comunicación, informará permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad

**Responsables:** Personal Técnico de Género, Personal Técnico de Comunicación

**Calendario: 2014-2017**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de comunicaciones realizadas

**4.8 ÁREA 8 - FORMACIÓN**

**Acción 1 - Realización de un curso de formación sobre género al personal del EDF**

**Objetivos:** Concienciación sobre la importancia de incluir el género en todas las áreas de trabajo

**Procedimiento:** Desarrollo del curso

**Responsables:** Órganos de Gobierno, Dirección Ejecutiva y Personal Técnico de Género

**Calendario: 2015 ó 2016**

**Presupuesto:** Conlleva un presupuesto de aproximadamente 1.000-2.000 Euros, en función del número de formadores y de si es necesario abonar gastos de viaje

**Indicadores/Seguimiento:** Número de personas formadas

**Acción 2 - Realización de un curso de formación sobre género a la Junta Directiva**

**Objetivos:** Concienciación sobre la importancia de incluir el género en la toma de decisiones

**Procedimiento:** Desarrollo del curso

**Responsables:** Órganos de Gobierno, Dirección Ejecutiva y Personal Técnico de Género

**Calendario: 2015**

**Presupuesto:** Podría organizarse desde el Comité de Mujeres, y podría no tener ninguna repercusión presupuestaria

**Indicadores/Seguimiento:** Número de personas formadas

**4.9 ÁREA 9 - GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA**

**Acción 1 - Inclusión del impacto de género en todos los proyectos que se elaboren desde el EDF dirigidos a la solicitud de financiación externa (mediante subvenciones públicas o privadas, convenios de colaboración, etc.)**

**Objetivos:** Garantizar la correcta implantación del Plan de Igualdad de Género

**Procedimiento:** Incorporación presupuestaria de todas las acciones del Plan de Igualdad de Género previstas anualmente

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género

**Calendario:**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/ Seguimiento:** Número de proyectos

**Acción 2 - Búsqueda de financiación específica para acometer los proyectos vinculados a género y discapacidad**

**Objetivos:** Aumentar la visibilidad de los aspectos de género y la concienciación sobre las cuestiones de género

**Procedimiento:** El Personal Técnico de Género realizará una evaluación del impacto de género

**Responsables:** Dirección Ejecutiva, Personal Técnico de Género, Departamento Financiero

**Calendario: 2014-2015**

**Presupuesto:** Sin coste asociado

**Indicadores/Seguimiento:** Número de proyectos presentados, financiación recibida