

IV PLAN DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES

Zabaltzen Sartu Koop.Elk

2019 - 2022



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL.....	4
III.	MARCO TEÓRICO	7
IV.	VALORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD (PERIODO 2013-2014)	8
V.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA	10
VI.	CARACTERÍSTICAS DEL III PLAN DE IGUALDAD	16
VII.	ÁREAS DE ACTUACIÓN Y EJES ESTRATÉGICOS	17
VIII.	OBJETIVOS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	19
IX.	ESTRUCTURA DE GESTIÓN DEL PLAN Y RECURSOS	20
X.	PLAN DE IGUALDAD	21

I. INTRODUCCIÓN

ZABALTZEN SARTU KOOP.ELK, es una entidad del tercer sector compuesta en la actualidad por una plantilla de 21 mujeres y 9 hombres y cuya finalidad reside en facilitar la incorporación social y laboral de las personas que se encuentran en situación de desventaja social siempre que ellas así lo demanden. Para ello, es fundamental el trabajo con las personas y también el trabajo con el entorno, con el objetivo de construir sociedades y territorios más inclusivos.

ZABALTZEN forma parte de SARTU TALDEA conformando con el resto de entidades una organización supraterritorial que trabaja en el ámbito de la inclusión social y laboral en el País Vasco. Las entidades que forman parte de SARTU disponen de la misma cartera servicios, una estrategia de intervención común, así como de un sistema de gestión y organización compartido que en sus líneas generales pasamos a comentar.

ZABALTZEN, como parte integrante de SARTU TALDEA, presenta una trayectoria relevante en el impulso hacia la igualdad, siendo dicho documento, el IV Plan de Igualdad que la entidad pretende seguir implementando.

SARTU TALDEA es una Asociación de dos Asociaciones sin ánimo de lucro (Erroak y Sartu Alava) y dos cooperativas de iniciativa social (Gaztaroa y Zabaltzen) que opera dentro del sector de los Servicios Sociales y del Empleo desde el año 1.988, y que, desde un planteamiento de servicio público, tiene como finalidad la lucha contra la exclusión social. Su ámbito de actuación es la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Desde hace ya una década, desde el I Plan de Igualdad que dio comienzo en el año 2005, la entidad cuenta con estrategias y se programan acciones concretas, que facilitan el avance de la entidad y de las personas que conforman las misma, en ir superando valores, prácticas, comportamientos y actitudes que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con la presentación del IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ZABALTZEN, acepta el compromiso de seguir renovando las estrategias a favor de la igualdad, ejecutar acciones concretas y velar por la consecución de las mismas, durante los próximos años y así mantener el reconocimiento otorgado por EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer de *Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

II. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL

La elaboración de múltiples leyes a nivel internacional, europeo, estatal y local, han supuesto durante los últimos años un gran avance en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este nuevo marco normativo además de legislar el ámbito de las administraciones públicas enmarca también las actuaciones que en materia de igualdad las organizaciones privadas deben llevar a cabo.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (aprobada en 1952 y suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración RES AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: I Conferencia de México en 1975, II Conferencia en Copenhague en 1980, III Conferencia en Nairobi en 1985, IV Conferencia en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la declaración de Beijing y la plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer.

ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la comunidad económica europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 9 de febrero de 1992, contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tercera conferencia ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, Roma, octubre de 1993.
- Tratado de Amsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de asuntos exteriores de los 15 países miembros de la Unión Europea. Modifica el artículo 6 del tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales e introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado por el que se instituye una constitución europea, acordado por el Consejo europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la

parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión.

Dichos tratados han dado lugar a la adopción de numerosas directivas de aplicación en la Unión Europea.

- Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres titulado *Programa Comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2006*. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los estados de la Unión, es decir el mainstreaming, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española de 1978, artículo 14 y artículo 9.2.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el estatuto de los y las trabajadoras.
- Real decreto 1250 y 1/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta ley orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.
- Ley orgánica 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, una ley que organiza el apoyo público a las familias que cuidan de personas dependientes, una carga de trabajo que en su forma remunerada o no remunerada recae de forma desproporcionada sobre 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.

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2 hace especial mención a la igualdad.
- Ley 2/1988 del 5 de febrero sobre la creación del Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea. En 1991 el Instituto aprueba el primer plan de acción positiva para las mujeres. En la actualidad está vigente el VI Plan de igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca.
- El 18 de febrero de 2005 se aprueba en el parlamento vasco la Ley4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.
- Decreto 264/2011, de 13 de diciembre, por el que se crea el Observatorio Vasco de la Violencia Machista contra las Mujeres y se regula su funcionamiento y composición.
- VII Plan para la igualdad de hombres y mujeres en la CAE.
- Las Diputaciones Forales tienen aprobados sus propios planes para la igualdad.

- Finalmente, numerosos municipios también orientan sus políticas en base a los ejes estratégicos de sus planes de Igualdad, o en base a planes sectoriales.

III. MARCO TEÓRICO

Los planes de igualdad de las empresas, según la Ley Orgánica estatal 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, son:

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

Y según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi

“Las empresas [...] elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”

El Plan de Igualdad es un documento en el que se concretan medidas y se establecen los recursos necesarios para eliminar la desigualdad existente entre mujeres y hombres en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo
- Promoción interna
- Retribución salarial
- Salud Laboral
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Prevención de la violencia sexista en el ámbito laboral
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Formación
- Sensibilización y comunicación interna y externa

También debe contar con un sistema de seguimiento y una estructura que permita su implementación y evaluación, de forma que no se hagan acciones de forma puntual sino que se impulse toda una estrategia de cambio a favor de la igualdad en la entidad, que vaya renovándose a la par de otras planeaciones estratégicas de la entidad.

En resumen, un Plan de Igualdad debe contar con las siguientes características generales:

- La dirección de la entidad debe mantener en el tiempo el compromiso por su apuesta por la igualdad.
- El Plan debe elaborarse de forma participativa con el personal y la representación de la plantilla debe participar activamente tanto en la elaboración como en el seguimiento y evaluación.
- Transparencia en la implantación.
- Revisión y mejora continua.
- El Plan debe ser comunicado, tanto de forma interna como al público en general.
- Respeto a la legalidad vigente, como referencia mínima de cumplimiento.

IV. VALORACIÓN DEL III PLAN DE IGUALDAD (PERIODO 2015-2019)

Anualmente SARTU TALDEA, ha presentado a EMAKUNDE el informe de las acciones del III Plan de Igualdad realizadas, así como las planificadas para el siguiente ejercicio, y a modo de evaluación, en este apartado presentamos una valoración general de los resultados obtenidos en el III Plan de Igualdad de SARTU durante los dos últimos años de vigencia de este Plan.

ÁREA 1. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES

A lo largo del último periodo se han mantenido las acciones planteadas dentro de esta área y se ha valorado de forma positiva el grado de consecución de los resultados planteados. Si los años 2008-2014 se caracterizaron por una disminución importante de las plantillas, en este último periodo 2015-2019 se ha caracterizado por el mantenimiento de las mismas, teniendo una media anual de entre 24 y 30 personas, en función de los programas en marcha, algunos de los cuales han sufrido parones importantes, con todo lo que ello conlleva.

Respecto a los órganos de dirección (equipo de pilotaje), que en el caso de ZABALTZEN SARTU, se plantea como algo que rota en la representación de los equipos de intervención, podemos decir que la presencia de mujeres es mayor que la de los hombres (4 mujeres y un hombre).

Destacar la Auditoria Social de REAS que contiene un apartado en dónde se valora la equidad y participación. Analizando los resultados del 2018 en comparación al año anterior se aprecia una mejoría en los indicadores referentes a la participación de las mujeres en la elaboración del plan de gestión y el presupuesto. Creemos que ello es fruto del modelo de participación en la toma de decisiones que la entidad lleva implementando en los últimos cinco años.

ÁREA 2. COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD

El impacto de la crisis primero y la focalización del esfuerzo en la “supervivencia” y en la búsqueda de estabilidad después ha tenido un impacto en la dedicación de las personas a la formación continua y en la estructura de ejecución del III Plan.

Las formaciones al personal siguen siendo mejorables y los espacios específicos de seguimiento del Plan no han estado lo suficientemente estructurados. Aunque también cabe destacar que se ha logrado afianzar la labor que ya se realizaba con el anterior programa operativo SENDOTU, en un nuevo programa denominado SENDOTU ALDIBEREAN, que ha facilitado que se mantengan los compromisos adquiridos respecto a la integración de la perspectiva de género, el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la violencia hacia las mujeres, en la relación con las personas usuarias.

En cuanto a los resultados en donde el nivel de consecución es alto, se encuentran el uso del lenguaje no sexista, tanto escrito como hablado, la participación en foros de igualdad y la difusión de acciones relacionadas con los derechos de las mujeres y la violencia contra las mujeres.

Otro logro conseguido es el grado de sensibilización y compromiso con la igualdad de las personas que componen todas las entidades, así como la apuesta de la dirección por implementar un nuevo Plan de Igualdad que permita seguir avanzado en materia de igualdad.

Queremos destacar en este apartado, la oportunidad que la participación en el espacio ekosolfem (Grupo feminista dentro de REAS) nos proporciona a la hora de facilitarnos herramientas y reflexiones para ir transitando hacia organizaciones habitables, es decir, ir incorporando a la entidad procesos /actuaciones que buscan transformarlas desde la perspectiva de género. Queremos hacer una apuesta para seguir trabajando e implementando dichas herramientas en este nuevo periodo del IV Plan.

ÁREA 3. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

En la gestión de las personas trabajadoras desde criterios de igualdad, se observa que en todas las entidades hay un compromiso por llevar a cabo una gestión igualitaria del personal y esto se ve reflejado en la consecución y mantenimiento de las acciones planteadas en esta línea.

Respecto al eje de conciliación, se cuida especialmente y de forma personalizada las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los trabajadores y se han mantenido todas las acciones relacionadas con este ámbito.

En cuanto a los resultados planteados en el ámbito de violencia contra las mujeres, aunque existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista en el trabajo, este quizás no se haya comunicado a todo el personal de forma adecuada y no se han realizado acciones de formación en esta materia, lo que ha dificultado que se incorporen nuevas medidas para prevenir la violencia sexista en los diferentes puestos de trabajo.

ÁREA 4. PROGRAMAS Y SERVICIOS

A lo largo de este último periodo se han mantenido la mayor parte de las acciones planificadas en el área de programas y servicios, principalmente aquellas relacionadas con la facilitación de acceso a recursos de las mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión social y víctimas de violencia, el empoderamiento de las usuarias, la implementación de medidas de conciliación en los servicios, la tutorización en el mantenimiento del puesto de trabajo y la difusión de actividades relacionadas con la prevención de violencia contra las mujeres.

Queremos afianzar nuestra participación en experiencias como la del espacio promovido por "Eraikiz Kolektiboa" que plantean una forma de intervención social con las personas que incorpore la perspectiva feminista.

V. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD

- ✓ El objetivo del impulso de la igualdad aparece en los documentos estratégicos de la entidad y se visibiliza en la página WEB. Hacer un seguimiento que esto se cumpla en todos los documentos que genera la entidad.
- ✓ Se realiza comunicación pública de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad y tiene en cuenta que las empresas proveedoras respetan y promueven la igualdad de oportunidades.
- ✓ Se hace un uso de lenguaje no sexista en los documentos escritos tanto internos como los dirigidos al exterior. Respecto al lenguaje oral, la mayor parte de la plantilla tiene la percepción de que el masculino genérico es habitual en las reuniones y espacios informales.
- ✓ La comunicación interna se realiza a toda la plantilla, tanto vía correo electrónico como presencialmente en las asambleas.
- ✓ Existe un alto grado de satisfacción del personal, tanto mujeres como hombres, con la entidad en materia de igualdad y apuestan por seguir manteniendo objetivos estratégicos y acciones en esta línea. No hay que bajar la guardia y dar por sentado que el conocimiento que se tiene en un momento se va a mantener “per sé”. Hay que realizar acciones de forma continua.
- ✓ Han disminuido la estructura organizativa y los medios (formación y mantenimiento de la difusión y orientación sistemática de materiales) destinados a implementar el Plan de Igualdad, en los últimos años.
- ✓ La entidad está sensibilizada y se preocupa por difundir información a todo el personal, sobre actividades relacionadas con la lucha de las mujeres en torno al 8 de marzo y la lucha contra la violencia hacia las mujeres, en el 25 de noviembre.
- ✓ Participa en foros y jornadas de igualdad anualmente.
- ✓ Se debe estar atentas en los porcentajes de NS/NC que se producen en algunas de las preguntas de opinión realizadas en cada uno de los niveles de análisis propuestos.

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA Y CONDICIONES LABORALES

- ✓ Cabe destacar una mayor presencia de mujeres en el puesto de responsabilidad respecto a los años anteriores. También es verdad que este porcentaje varía constantemente por la dinámica organizacional que tiene la entidad respecto a qué cualquier persona indefinida de un equipo puede ocupar el puesto de referente.
- ✓ Hay áreas más feminizadas que otras. Destaca que en el área de inclusión y desarrollo comunitario, y en la de administración, el 100% son mujeres. En el área de empleo existe una distribución del 70% mujeres – 30% hombres. Mientras que en el área de formación la distribución es más equilibrada.
- ✓ Las mujeres universitarias no ocupan puestos inferiores a los requeridos por su titulación.

- ✓ La diferencia que puede darse en el tipo de jornada y contrato entre hombres y mujeres, viene dada por las características del puesto de trabajo.
- ✓ Las personas que conforman la entidad valoran que no se realiza discriminación a mujeres y a hombres por razón de origen o diversidad funcional.

GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- ✓ La entidad dispone desde el año 2011 de un documento que introduce la perspectiva de género en los procesos de gestión: Recomendaciones para una gestión no sexista en los procesos de selección, promoción, formación y contratación.
- ✓ La mayoría de las mujeres y de los hombres, opinan que la selección, el acceso y la promoción se realiza con criterios de igualdad.
- ✓ En el caso de la política retributiva, la mayoría de las mujeres y hombres opinan que se hace desde criterios de igualdad, dos personas una mujer y un hombre contestan NS/NC.
- ✓ En los procesos de gestión no se observan sesgos de género.
- ✓ En la política salarial no existe brecha salarial respecto al género.
- ✓ La entidad dispone de una Guía para la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y se toman medidas específicas según las necesidades de cada puesto de trabajo.
- ✓ La entidad dispone desde el año 2012 de un Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo, observándose sesgo de género en el conocimiento de la misma, siendo el porcentaje de mujeres que refieren conocerla un 43,75% y el de los hombres solo un 20%. Se considera que la difusión del protocolo no ha sido lo suficientemente eficaz dado el porcentaje de personal que señala conocerlo.
- ✓ Se observa entre todo el personal un alto grado de conocimiento de las medidas de conciliación, y en general, existe un alto grado de satisfacción con la política de conciliación.
- ✓ Se observa sesgo de género en el tipo de medidas en las que se acogen o han acogido, siendo el acompañamiento a visitas médicas a familiares, los permisos de hospitalización y la flexibilidad horaria están más utilizadas por las mujeres que por los hombres.. En general, las mujeres tienen un mayor conocimiento de las medidas de conciliación y también se acogen en mayor medida que ellos a las mismas.
- ✓ La participación en acciones de formación en igualdad es una tarea pendiente. En el anterior plan uno de los resultados hacía referencia al bajo porcentaje de formación que recibían los hombres. En este periodo aunque los porcentajes de formación recibidos siguen siendo bajos, los hombres presentan mayor porcentaje que las mujeres. Siendo la formación recibida en violencia machista.

SERVICIOS Y PROGRAMAS

- ✓ Se observa la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto de una manera más sistemática ya que en muchas ocasiones, esta mirada de género se tiene en cuenta en algunas actividades y/o servicios específicos.
- ✓ El proyecto europeo SENDOTU, primero y la puesta en marcha del proyecto europeo SENDOTU ALDIBEREAN , después, ha permitido la utilización de herramientas concretas para avanzar en materia de conciliación, integración de la perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres de los servicios y programas que se ponen en marcha.
- ✓ Más de la mitad del personal, señalan realizar acciones positivas para favorecer la incorporación de mujeres en áreas más masculinizadas y así ir rompiendo estereotipos de género. En el caso del personal que facilita a las usuarias recursos que refuercen su autonomía y empoderamiento, se observa un aumento respecto a los años anteriores.
- ✓ Ha aumentado el porcentaje de hombres que implementa acciones relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad con personas usuarias (60%) frente al porcentaje de mujeres (43,75%). Mientras que en el porcentaje de las acciones de prevención de violencia machista el porcentaje respecto al ítem anterior de hombres que lo implementan baja al 40% mientras que el porcentaje de mujeres se mantiene (43,75%).
- ✓ Un 68,8% de las trabajadoras y el 60% de los trabajadores, que están en contacto con las usuarias informa y ofrece recursos con el objetivo de prevenir la violencia contra las mujeres entre las usuarias.

✓ **RESUMEN DE LOS PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

ÁREA 1. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coherencia de los valores de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres. ✓ Existe un compromiso por parte de la entidad para mantener los logros conseguidos y seguir avanzando en materia de igualdad. ✓ El Consejo Rector asume la responsabilidad del seguimiento del Plan. ✓ Participa en redes ✓ Existe entre la mayor parte de las personas trabajadoras un alto grado de sensibilización e implicación en los temas relacionados con la igualdad y además consideran, que la entidad implementa acciones que favorecen el mantenimiento y desarrollo de la integración de la perspectiva de género y empoderamiento de las mujeres. ✓ Existe un alto grado de concienciación respecto a la utilización del lenguaje no sexista. ✓ Se difunde información a todas las personas trabajadoras sobre actividades relacionadas con temas de igualdad y acciones concretas en torno al 8 de Marzo y 25 de Noviembre. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumentar la visibilidad de la apuesta y compromiso de la entidad en materia de igualdad con las empresas con las que se colabora y con la sociedad en general. ✓ Hacer un uso del lenguaje igualitario no sólo en la documentación escrita sino en reuniones, asambleas y espacios informales. ✓ Favorecer procesos que impulsen conciencia crítica y cambios que ayuden a superar estereotipos y roles que dificultan avanzar en materia de igualdad. ✓ Favorecer procesos que impulsen la autonomía y empoderamiento de las mujeres.

ÁREA 2. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Siendo una entidad principalmente integrada por mujeres, los puestos de decisión están ocupados por mujeres. ✓ No existen diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al tipo de contrato y jornada laboral. ✓ No se realiza discriminación a mujeres y a hombres por razón de origen o diversidad funcional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incorporar nuevas prácticas para la construcción de una organización más habitable.

ÁREA 3. PROCESOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

PUNTOS FUERTES

- ✓ Existe una cultura en la entidad que facilita el debate y discusión de temas al contar con una estructura organizativa horizontal que favorece además el trabajo en equipo.
- ✓ La entidad dispone de un documento que introduce perspectiva de género en todos los procesos de gestión de las personas.
- ✓ Se observa que los procesos de selección, promoción y retribución se hacen desde criterios de igualdad.
- ✓ No existen diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- ✓ Existen condiciones laborales favorables a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- ✓ Existe un protocolo de acoso sexual y sexista en el trabajo.

ÁREAS DE MEJORA

- ✓ Dar a conocer al personal los criterios que avalan que la gestión de las personas se hace desde una perspectiva igualitaria.
- ✓ Promover el concepto de corresponsabilidad, de manera que la conciliación de la vida personal y laboral no se centre de manera mayoritaria en las mujeres, rompiendo el estereotipo de la feminización del cuidado.
- ✓ Mantener la política de conciliación llevada a cabo, pero desde la perspectiva de la corresponsabilidad, facilitando tanto a hombres como a mujeres la conciliación, no solo con la vida familiar, también con la personal.
- ✓ Identificar necesidades de formación en materia de igualdad que faciliten procesos de cambio encaminados a superar roles y estereotipos sexistas.
- ✓ Impulsar procesos de formación dirigido a toda la plantilla en relación a violencia sexista y superación de roles y estereotipos de género.
- ✓ Avanzar en el ámbito de prevención de riesgos laborales desde criterios de igualdad y prevención de violencia sexista.

ÁREA 4. SERVICIOS Y PROGRAMAS

PUNTOS FUERTES

- ✓ Se tiene en cuenta la perspectiva de género en el diseño de los proyectos.
- ✓ Existen herramientas a disposición del personal que orientan cómo integrar la perspectiva de género en los programas.
- ✓ Se informa a las mujeres usuarias de los recursos existentes en relación al tema de violencia contra las mujeres.
- ✓ En el asesoramiento y acompañamiento a las personas usuarias se tiene en cuenta las necesidades específicas de cada una de ellas.

ÁREAS DE MEJORA

- ✓ Mejorar la sistematización para conocer grado de integración de la perspectiva de género en todos los servicios y programas.
- ✓ Incrementar las acciones positivas que favorezcan la incorporación de mujeres en áreas más masculinizadas.
- ✓ Aunque hay sensibilidad hacia el tema y se establecen medidas de conciliación con personas usuarias, éstas se realizan principalmente por las trabajadoras y se dirigen a las mujeres y no a los hombres.

VI. CARACTERÍSTICAS DEL IV PLAN DE IGUALDAD

El diseño del IV Plan de Igualdad se ha basado en el diagnóstico de igualdad y en las evaluaciones realizadas del plan anterior...

En este diagnóstico se identifican puntos fuertes y área de mejora en relación a la situación del impulso de la igualdad (teniendo en cuenta especialmente los ejes estratégicos de del VII Plan de igualdad para mujeres y hombres de la CAE) en cuatro áreas de actuación: compromiso de la entidad por la igualdad, características de la plantilla y condiciones laborales de la misma, gestión de las personas e integración de la perspectiva de género en los programas y servicios.

Por lo tanto, los objetivos se plantean para impulsar estrategias coherentes que mantengan los logros identificados (los puntos fuertes) y avanzar en los ámbitos en donde se ha identificado que es necesario mejorar. Las estrategias diseñadas, en cuanto a objetivos y medidas concretas, se establecen a corto, medio y largo plazo, ya que:

- Se han identificado prioridades,
- se ha tenido en cuenta la situación actual de la entidad (recursos económicos existentes)
- y porque la entidad entiende, que el cambio de valores hacia la igualdad es un proceso a largo plazo dirigido a las causas estructurales que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

La entidad entiende que el cambio de valores es un proceso a largo plazo porque debe ir dirigido a eliminar las causas estructurales de las desigualdades identificadas, relacionadas principalmente con la superación de roles y estereotipos que pueden crear discriminaciones indirectas y sobre todo, perpetúan prácticas, actitudes y comportamientos, muchas veces tan sutiles que no son identificados como sexistas. Por eso se han establecido objetivos y acciones dirigidas a facilitar procesos que generen conciencia crítica sobre el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, el modelo hegemónico de masculinidad, la violencia sexista, y la construcción de organizaciones habitables.

Las medidas han sido diseñadas de forma que:

- En su conjunto, ayuden a conseguir la consecución del objetivo.
- La coordinación entre las mismas, sumen sinergias que faciliten la consecución de varios objetivos.
- Tengan en cuenta la situación actual de la entidad en cuanto a recursos económicos disponibles, pero también, el establecimiento de alianzas y redes con otras entidades y/o instituciones.

VII. ÁREAS DE ACTUACIÓN y EJES ESTRATÉGICOS

Cómo en el Plan anterior hemos intentado que el IV Plan para la igualdad entre hombres y mujeres de las distintas entidades que conforman SARTU TALDEA, ERROAK, GAZTAROA, ZABALTZEN y SARTU ALAVA, sea la fusión del resultado obtenido del diagnóstico realizado en las áreas de la organización **planteadas (políticas y cultura de la organización, característica y condiciones laborales, procesos de gestión y perspectiva de género en los servicios y programas)** y de **los ejes estratégicos en materia de igualdad** que define el VII Plan para la Igualdad para Mujeres y Hombres en la CAE (**empoderamiento de las mujeres, transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y la erradicación de la violencia contra las mujeres**).

Además, también se tendrán en cuenta objetivos y acciones concretas para mejorar la integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género.

A efectos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se entiende por integración de la perspectiva de género *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”*.

La integración de la perspectiva de género en la cultura y gestión de las organizaciones que conforman SARTU TALDEA es una estrategia imprescindible para avanzar en la gobernanza para la igualdad, o lo que es lo mismo, el compromiso de todas las entidades de SARTU TALDEA para desarrollar una gestión desde criterios de igualdad más eficaz y eficiente y seguir avanzando en una cultura organizacional basada en la equidad entre mujeres y hombres.

A continuación se describen brevemente los ejes de intervención:

Eje 1. Empoderamiento de las mujeres: Centrado en las mujeres

Hacemos nuestro el acuerdo de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer, “sin empoderamiento de la mujer, no hay igualdad” (Artículo 13 de la selección de Beijing, 1995).

Como dice Margaret Schuler, el empoderamiento es el proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales”.

Un empoderamiento personal y colectivo de transformación para ser sujetas de su propia vida y ser también, sujeto político.

Eje 2. Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos: entorno socioeconómico

La asignación de roles y tareas diferenciadas según el sexo continua perpetuando una sociedad organizada en dos ámbitos, el público, donde lo productivo y los valores mayoritariamente masculinos están representados; y el privado, asociado a las tareas de reproducción, a los cuidados, siendo los valores mayoritariamente femeninos y de mujeres los que están representados.

Esta división sexual del trabajo hace que a la hora de implantar medidas para la conciliación familiar y laboral, éstas sean asumidas principalmente por mujeres, ya que consideramos que las tareas reproductivas recaen principalmente en ellas. Por esta razón, si queremos cambiar los valores que sustentan esta asignación diferenciada de espacios, hay que avanzar en el concepto de corresponsabilidad y organización social corresponsable.

En este IV Plan, además, queremos ir avanzando e introduciendo otras miradas tanto en el discurso como en la práctica que nos permitan profundizar en la visibilidad y valor de los cuidados, así como en las vías para apoyar la corresponsabilidad en su provisión.

Eje 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres son todas aquellas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres por el mero hecho de serlo y está sustentada en las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Para hacerle frente es necesario, por un lado implementar medidas que ayuden a identificar y luchar contra la violencia sexista, y por otro, sensibilizar y prevenir impulsando un cambio de valores orientado a superar el sexismo, incluso aquellas manifestaciones más sutiles que pasan desapercibidas pero que continúan siendo prácticas de dominación y violencia sexista.

La estructura que planteamos a continuación estará definida por las áreas de actuación que también presentábamos en el plan anterior:

Área 1. Política y cultura de la organización: compromiso hacia la igualdad

Área 2. Características y condiciones laborales de las mujeres y los hombres.

Área 3. Procesos de Gestión.

Área 4. Perspectiva de género en los servicios y programas.

En cada una de las áreas, se establecerán objetivos que están relacionados con los aspectos relevantes y de mejora fruto del diagnóstico de la entidad, así como la incorporación de nuevos objetivos relacionados con las novedades que el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE plantea.

VIII. OBJETIVOS POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA 1. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD

- 1.1. Consolidar el compromiso político por el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.
- 1.2. Tejer redes y alianzas que permitan a las entidades de SARTU TALDEA avanzar en el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.
- 1.3. Incorporar herramientas que permitan sistematizar y evaluar los resultados en relación al cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.
- 1.4. Consolidar el uso de lenguaje no sexista (oral y escrito) y de las imágenes en las actividades y documentos, tanto de cara al interior de la entidad como al exterior.

ÁREA 2. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS

- 2.1. Mantener la proporción equilibrada de representatividad de mujeres y hombres en los órganos de dirección y toma de decisiones.
- 2.2. Disminuir la segregación horizontal en las áreas de trabajo y categorías profesionales.
- 2.3. Incorporar nuevas prácticas para la construcción de una organización más habitable; construir, cuidar, habitar.

ÁREA 3. PROCESOS DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

- 3.1. Facilitar procesos que generen conciencia crítica sobre el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres y el modelo social hegemónico imperante.
- 3.2. Impulsar una política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal teniendo en cuenta el concepto de sostenibilidad de la vida.
- 3.3. Facilitar procesos que permitan identificar, detectar y afrontar satisfactoriamente situaciones de violencia sexista.

ÁREA 4. SERVICIOS Y PROGRAMAS

- 4.1. Facilitar procesos y poner en práctica metodologías que impulsen el empoderamiento de las mujeres usuarias y la superación de roles y estereotipos tradicionales.
- 4.2. Consolidar medidas de conciliación familiar, laboral y personal dirigidas a todas las personas usuarias.
- 4.3. Facilitar procesos que ayuden a sensibilizar y prevenir situaciones de violencia sexista en los programas y servicios., y entre las personas participantes en los mismos.

IX. ESTRUCTURA DE GESTIÓN DEL PLAN Y RECURSOS

ESTRUCTURA DE GESTIÓN

La estructura de gestión encargada de coordinar e impulsar el IV Plan de Igualdad será la siguiente:

La **Comisión de Gestión**, integrada por cinco personas (dos hombres y tres mujeres) y en el que están representadas las cuatro entidades que conforman SARTU TALDEA, será la principal estructura para el impulso, seguimiento y evaluación del Plan para cada periodo.

Otras funciones a realizar:

- Comunicación y difusión del Plan, tanto de cara al interior de las entidades como hacia la sociedad en general.
- Asignar recursos necesarios para la ejecución y seguimiento de las acciones.
- Aprobar los planes operativos anuales en materia de igualdad y su integración en los planes operativos generales.

Además, todas las personas de la entidad, en función de su responsabilidad y características de su puesto de trabajo, estarán implicadas en alguna medida en la ejecución de acciones y consecución de los objetivos, así como en la evaluación del Plan.

Por lo que, en cada entidad de SARTU TALDEA, para impulsar y poder coordinar acciones concretas del Plan, se crearán **equipos de trabajo específicos** para llevarlas a cabo. En el caso de ZABALTZEN SARTU el equipo responsable del mismo será el Consejo Rector de la Cooperativa junto con la Coordinadora General.

Toda la plantilla participará en el seguimiento y evaluación del IV Plan mediante la presentación de un informe anual de resultados en las asambleas de socios y socias.

RECURSOS

Respecto a los recursos económicos que están previstos destinar anualmente, se han establecido tres niveles a la hora de asignar recursos para implementar las distintas acciones:

- Nivel 1: medidas que se implementarán mediante la inversión de horas de trabajo por parte de la plantilla.
- Nivel 2: medidas que necesitarán, además de inversión de horas de trabajo del personal, un recurso económico propio de la entidad.
- Nivel 3: medidas que se implementarán mediante contratación externa, además de inversión de horas de trabajo del personal.

X. PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN: COMPROMISO HACIA LA IGUALDAD							
<i>Objetivo 1.1. Consolidar el compromiso político por el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.</i>							
ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.1.1.1. Revisar los documentos y programaciones estratégicas de la entidad para plasmar en los mismos la apuesta por el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA, personas usuarias, entidades con las que colabora					NIVEL 1
A.1.1.2.Mantener el compromiso de seguimiento del Plan en los órganos decisorios de la organización	Comisión de gestión e igualdad	Consejo Rector Zabaltzen Sartu					NIVEL 1
A.1.1.3. Comunicar de forma periódica los resultados del Plan de Igualdad.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA, EMAKUNDE					NIVEL 1
INDICADORES: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe un apartado específico de igualdad en WEB y memoria anual. ✓ % de actividades públicas en las que participamos, en donde la entidad hace explícita su apuesta por estos ámbitos. ✓ Informe anual de valoración del IV Plan, presentación del mismo en la asamblea. 							

Objetivo 1.2. Tejer redes y alianzas que permitan a las entidades de SARTU TALDEA avanzar en el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.1.2.1. Actualizar un mapa de organizaciones y recursos existentes en el entorno local relacionados con el empoderamiento de las mujeres, sostenibilidad de la vida y violencia hacia las mujeres.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA, personas usuarias, entidades con las que colabora					NIVEL 1
A.1.2.2. Participar en Foros, Consejos y/o redes relacionadas con la igualdad.	Comisión de gestión e igualdad	Entidades con las que colabora					NIVEL 1
A.1.2.3. Participar en el grupo de trabajo de REAS que dirige su acción a establecer vínculos entre la economía solidaria y la economía feminista estableciendo criterios e indicadores para introducir el concepto de sostenibilidad de la vida en las organizaciones de la economía solidaria.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA, personas usuarias, entidades colaboradoras					NIVEL 1
A.1.2.4. Desarrollar un proyecto en red con otras organizaciones de la economía solidaria cuyo objetivo esté relacionado el plan de igualdad.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA, personas usuarias, entidades colaboradoras					NIVEL 1 NIVEL 3
A.1.2.5. Difundir y participar en acciones específicas en torno al 25 de noviembre y 8 de marzo organizadas por el movimiento de mujeres y/o entidades locales.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1

INDICADORES:

- ✓ Existe un mapa de recursos locales en igualdad.
- ✓ Nº de encuentros, Foros, etc. relacionados con la igualdad en los que participa la entidad y Nº de alianzas con otras organizaciones.
- ✓ Nº de reuniones con las áreas y/o departamentos de igualdad de instituciones públicas.
- ✓ % de reuniones del grupo de REAS en las que participa SARTU TALDEA.
- ✓ Existe un compromiso de implementación del proyecto con otras organizaciones de REAS.
- ✓ % de mujeres y hombres que reciben la información y que participan en las actividades acciones específicas en torno al 25 de noviembre y 8 de

marzo organizadas por el movimiento de mujeres y/o entidades locales.

Objetivo 1.3. Incorporar herramientas que permitan sistematizar y evaluar los resultados en relación al cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la sostenibilidad de la vida y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.1.3.1. Participar en redes de intercambio de experiencias de buenas prácticas entre las entidades. BAI SAREA / EKOSOLFEM	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1

INDICADORES:

- ✓ Nº de encuentros realizados de intercambio de experiencias de buenas prácticas y grado de satisfacción del personal con los mismos.

Objetivo 1.4. Consolidar el uso de lenguaje no sexista (oral y escrito) y de las imágenes en las actividades y documentos, tanto de cara al interior de la entidad como al exterior.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.1.4.1. Analizar periódicamente el grado de utilización de la "Guía de uso no sexista del lenguaje" elaborada por SARTU TALDEA.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1

INDICADORES:

- ✓ % de personal que refiere conocer y utilizar la guía, grado de satisfacción del personal con el uso de la misma.
- ✓ Nº de reuniones en donde se ha realizado la valoración.

ÁREA 2. CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES LABORALES DE LAS PERSONAS

Objetivo 2.1. Mantener la proporción equilibrada de representatividad de mujeres y hombres en los órganos de dirección y toma de decisiones.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A. 2.1.1. Implementar acciones positivas de forma que en los procesos de selección y promoción se tenga en cuenta el criterio de representatividad equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de dirección y toma de decisiones.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
INDICADORES: ✓ % de mujeres y hombres en puestos de dirección y toma de decisiones.							

Objetivo 2.2. Disminuir la segregación horizontal en las áreas de trabajo y categorías profesionales

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A. 2.2.1. Implementar acciones positivas de forma que en los procesos de selección y promoción se favorezca la incorporación de personas que rompan con los estereotipos que tradicionalmente se asignan a esos puestos de trabajo.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
INDICADORES: ✓ % de mujeres y hombres que ocupan puestos de trabajo que rompen con los roles tradicionales de género.							

Objetivo 2.3. Incorporar nuevas prácticas para la construcción de una organización más habitable; construir, cuidar, habitar.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A. 2.3.1. Revisión de las tareas de cuidado y mantenimiento del espacio en la organización. (identificar trabajos que no forman parte de las tareas productivas remuneradas pero que son prescindibles para trabajar en un ambiente confortable)	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
A.2.3.2 Avanzar en la construcción de equipos de trabajo no patriarcales y profundizar en la cohesión y en la satisfacción de los mismos, lo que redunda en un mejor clima organizacional y nos permite avanzar en la construcción de organizaciones habitables que pongan en el centro a las personas y sus necesidades; poner en práctica las reuniones con distribución de roles, la frase “si tienes que irte, no hay problema , vete”, etc	Coordinadora general Zabaltzen Sartu	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
A.2.3.3. Analizar la implementación y puesta en marcha del “Vinculograma”	Comisión de gestión e igualdad						NIVEL 1
<p>INDICADORES:</p> <p>✓ Número de prácticas puestas en marcha</p>							

ÁREA 3. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

Objetivo 3.1. Facilitar procesos que generen conciencia crítica sobre el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres y el modelo social hegemónico imperante

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.3.1.1. Facilitar la participación en formaciones que estén relacionados, con el cambio de valores, el empoderamiento, violencia machista, etc....	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 2

INDICADORES:

- ✓ Nº de encuentros realizados.
- ✓ % de mujeres y hombres participantes y grado de satisfacción.
- ✓ Nº de actividades de formación y sensibilización difundidas: % de mujeres y hombres que refieren haberla recibido y % de participación en las mismas

Objetivo 3.2. Facilitar procesos que permitan identificar, detectar y afrontar satisfactoriamente situaciones de violencia sexista.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.3.2.1. Dar a conocer el protocolo de acoso sexual y sexista en el trabajo elaborado por SARTU.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
A.3.2.2. Implementar el protocolo en caso de que hubiera algún caso de acoso sexual y/o sexista.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 1
A.3.2.3. Realizar formación específica sobre los diferentes tipos de violencia sexista	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 3
A.3.2.4. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar criterios de igualdad.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 2
A.3.2.5. Facilitar a las trabajadoras formaciones en autodefensa feminista	Comisión de gestión e igualdad	Mujeres trabajadoras de SARTU TALDEA					NIVEL 2
A.3.2.6. Facilitar la participación en cursos, jornadas, etc. que sensibilicen y capaciten al personal en este tema.	Comisión de gestión e igualdad	Personal de SARTU TALDEA					NIVEL 2

INDICADORES:

- ✓ % de personal que refiere conocer el documento.
- ✓ Nº de formaciones y contenidos de las mismas, % de mujeres y hombres participantes, grado de satisfacción con las mismas.
- ✓ Nº de criterios nuevos incluidos en el PPRL, grado de satisfacción del personal.
- ✓ Nº de formaciones recibidas, grado de satisfacción del personal con las mismas.

ÁREA 4. PROGRAMAS Y SERVICIOS

Objetivo 4.1. Facilitar procesos y poner en práctica metodologías que impulsen el empoderamiento de las mujeres usuarias y la superación de roles y estereotipos tradicionales.

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.4.1.1. Difundir información a las usuarias sobre recursos locales y organizaciones de mujeres que favorezcan su autonomía y empoderamiento.	Responsables de Áreas	Mujeres usuarias					NIVEL 1
A.4.1.2. Difundir información a las usuarias sobre actividades organizadas por el movimiento de mujeres y/o entidades locales en torno al 8 de Marzo	Responsables de Áreas	Mujeres usuarias					NIVEL 1
A.4.1.3. Favorecer la participación de mujeres en cursos de ámbitos tradicionalmente masculinizados.	Responsables de Áreas	Mujeres usuarias					NIVEL 1
A.4.1.4. Favorecer la participación de hombres en cursos de ámbitos generalmente feminizados.	Responsables de Áreas	Hombres usuarios					NIVEL 1
A.4.1.5. Desarrollar cursos específicos para mujeres en riesgo de exclusión social.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Mujeres usuarias en riesgo de exclusión social					NIVEL 1
A.4.1.6. Realizar acciones específicas con mujeres de tutorización para facilitar el mantenimiento del puesto de trabajo.	Area de Orientación y acompañamiento	Mujeres usuarias					NIVEL 1
A.4.1.7. Incorporar la perspectiva feminista en la metodología de intervención social a utilizar por los profesionales (eraikiz kolektiboa)	Comisión de gestión e igualdad	Personas usuarias					NIVEL 1

INDICADORES:

- ✓ Nº de recursos y actividades difundidas.
- ✓ % de mujeres y hombres participantes en los cursos más masculinizados y feminizados
- ✓ Nº y % respecto al total de cursos para mujeres en riesgo de exclusión social % de mujeres participantes en los mismos.
- ✓ Nº y % de mujeres que mantienen el puesto de trabajo.
- ✓ Nº Programas / servicios en los que se implementa la metodología de intervención social feminista

Objetivo 4.2. Consolidar las medidas de conciliación familiar, laboral y personal dirigidas a todas las personas usuarias, CUIDADOS

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.4.2.1. Programar las actividades facilitando la conciliación corresponsable a las personas usuarias con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres.	Responsables de Áreas	Personas usuarias					NIVEL 1
A.4.2.2. Informar sobre recursos y medidas de conciliación existentes a las personas usuarias con responsabilidades familiares.	Responsables de Áreas	Personas usuarias					NIVEL 1
A.4.2.2. Concienciar a las usuarias de la necesidad de equilibrar en su vida los tiempos dedicados a formación/empleo, tareas domésticas y de cuidados, ocio, relaciones y participación social.	Responsables de Áreas	Mujeres usuarias					NIVEL 1

INDICADORES:

- ✓ % de actividades reprogramadas para facilitar conciliación de hombres y de mujeres.
- ✓ % de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación.

Objetivo 4.3. Facilitar procesos que ayuden a sensibilizar y prevenir situaciones de violencia sexista en los programas y servicios Y ENTRE LAS PERSONAS USUARIAS

ACCIONES	RESPONSABLES	PERSONAS /ENTIDADES DESTINATARIAS	CRONOGRAMA				RECURSOS/ PRESUP.
			19	20	21	22	
A.4.3.1. Difundir información a las personas usuarias sobre actividades organizadas en torno al 25 de noviembre en el entorno local.	Responsables de Áreas	Personas usuarias					NIVEL 1
A.4.3.2. Realizar una actividad específica dirigida a todas las personas usuarias el día 25 de noviembre.	Comisión de gestión e igualdad y responsables de Áreas	Personas usuarias					NIVEL 1
A.4.3.3. Informar a las usuarias sobre los recursos existentes para hacer frente a situaciones de violencia.	Responsables de Áreas	Mujeres usuarias					NIVEL 1
A.4.3.4. Priorizar el acceso de las mujeres víctimas de violencia a los recursos de la entidad.	Comisión de gestión y coordinación/dirección	Mujeres usuarias víctimas de violencia					NIVEL 1
<p>INDICADORES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de actividades difundidas. ✓ % de mujeres y hombres que participan en las mismas. 							