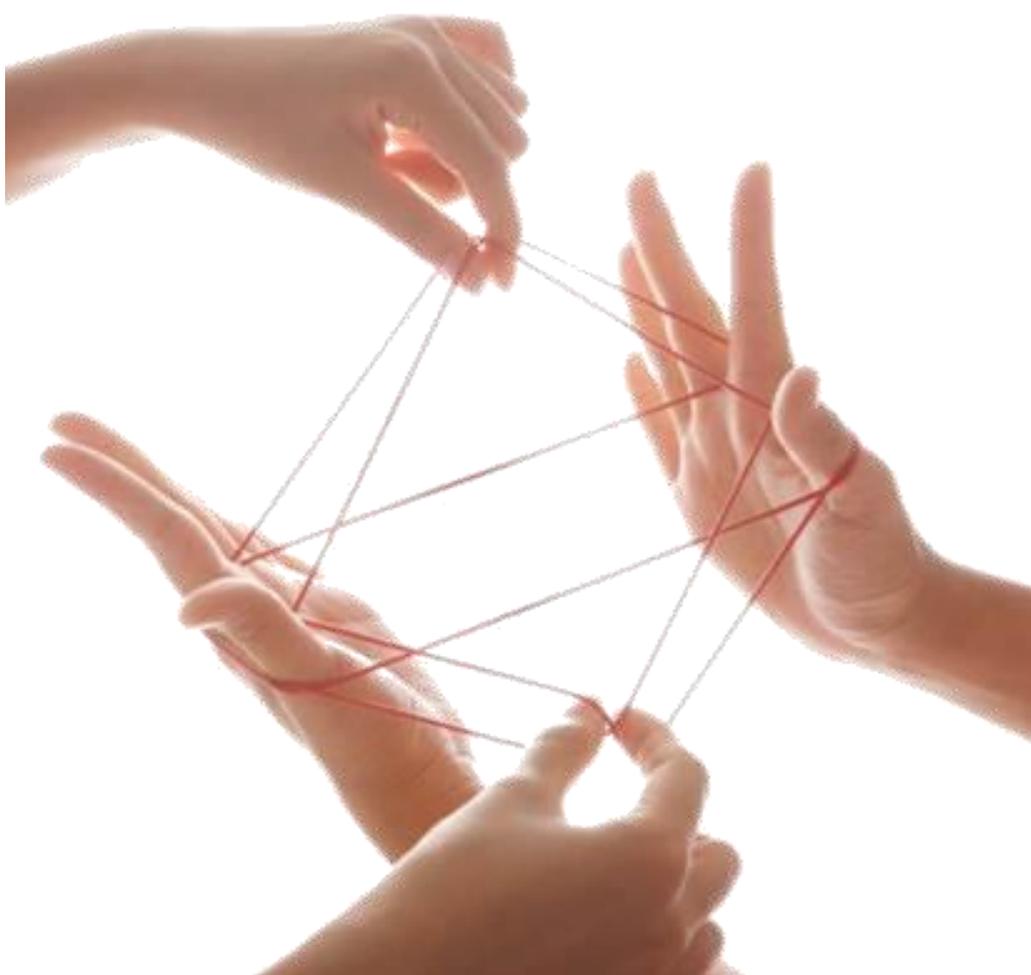


# I. Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2021-2024)

abril 2021



# ÍNDICE

1 INTRODUCCION.....	1
2 SOBRE EL DIAGNOSTICO Y EL PLAN DE IGUALDAD.....	2
3 MARCO NORMATIVO.....	3
4 PROCESO DE TRABAJO.....	5
4.1. Análisis de la documentación de Gizaide.....	5
4.2. Explotación de datos de la organización.....	5
4.3. Encuesta al personal.....	5
4.4. Estructuras para el diseño del plan de igualdad .....	5
5 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.....	8
6 IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. I.PLAN.....	10
6.1. Retos, objetivos y acciones.....	10
6.2. Estructuras.....	16
6.3. Recursos para el desarrollo del Plan.....	17
6.4. Seguimiento del Plan.....	17
6.5. Evaluación del Plan.....	18

## 1 INTRODUCCIÓN

La Fundación Gizaide fue creada en 1997 por los Siervas de María de Anglet, Cáritas y Salesianos de la Diócesis de San Sebastián, **para apoyar en su plan de vida a las personas con especiales dificultades por** padecer una enfermedad mental y prestar el asesoramiento necesario a sus familias.

La Fundación Gizaide trabaja para ofrecer todas las posibilidades que permitan a las personas con enfermedad mental tener una mejor calidad de vida en nuestra sociedad y desarrollar su plan de vida de la forma más normalizada posible.

Para ello, tratan de alcanzar el máximo nivel de autonomía de las personas, destacando sus capacidades y fortalezas y trabajando y superando sus debilidades y carencias. En definitiva, tienen como objetivo contribuir al desarrollo personal del individuo, desarrollando una planificación específica para ello, aprobada y desarrollada por ambas partes.

Asimismo, ofrecen asesoramiento y ayuda a las familias, amistades y/o personas de referencia para atender y resolver las dudas e inquietudes que planteen.



Teniendo en cuenta el carácter social de la organización y con el objetivo de promover la igualdad de mujeres y hombres, Gizaide ha elaborado el I.Plan entre enero y abril de 2021 con la colaboración de Elhuyar.

## 2 SOBRE EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN DE IGUALDAD

### Diagnóstico de situación

El objetivo de un diagnóstico es conocer la situación de mujeres y hombres en una organización en materia de igualdad, o el impacto de la actividad de la organización en mujeres y hombres, para detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. Gizaide es una pequeña entidad, pero el impacto de su actividad es importante. Por ello, además de mirar hacia dentro de la organización, hemos tenido en cuenta su actividad desde la perspectiva de género.

### Plan para la igualdad de mujeres y hombres

Es un documento que establece medidas para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y a través de su actividad. Es imprescindible tener en cuenta dos aspectos:

- Se trata de un **documento operativo**, es decir, orientado a la realización de acciones concretas que deben ser debidamente evaluadas para asegurar el cumplimiento del objetivo de mejora de la igualdad.
- **Es un documento vivo** y de permanencia. Esto significa que la organización debe tener siempre vigente un plan de igualdad. No es algo que hay que hacer de vez en cuando. Como consecuencia de la evolución de la situación, será necesaria la renovación periódica del Plan de Igualdad, tal y como se suele hacer con planes de otros ámbitos.

La principal estrategia de los planes de igualdad **consiste en incorporar la perspectiva de género**. La aplicación de la perspectiva de género supone la integración sistemática de las situaciones, condiciones, necesidades y deseos de mujeres y hombres en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación, incorporando objetivos y medidas específicas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la organización. Analizar la realidad desde la perspectiva de género implica:

- Dar a conocer las tendencias machistas en el análisis de **las relaciones entre mujeres y hombres**.
- **Identificar los factores estructurales detrás de las desigualdades de mujeres y hombres** y detectar las causas que las provocan.
- **Redefinir las relaciones de género teniendo en cuenta la realidad, las necesidades y los intereses de las mujeres, y poner en valor su aportación a la sociedad.**

### 3 MARCO NORMATIVO

Tal y como recoge la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV** en su declaración inicial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, los miembros de la ONU se comprometieron a: “garantizar que este principio se cumpla efectivamente mediante leyes u otros medios adecuados”.

Por otro lado, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.



El artículo 9.1 del **Estatuto de Autonomía de Euskadi** proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2 del Estatuto señala que: “los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y a eliminar las barreras que impidan su consecución, de forma que dicha igualdad se produzca de forma efectiva y efectiva”.

Asimismo, el Parlamento Vasco aprobó el 5 de febrero de 1988 la **Ley 2/1988, de creación de Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer**. Tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de esta Ley, se consideró de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, asumiendo también el impulso de la acción conjunta en esta materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988, el Gobierno Vasco, a través de Emakunde, ha aprobado **siete planes para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco**. Estos planes recogen las directrices básicas de la intervención de las administraciones públicas vascas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Estos planes de igualdad, aprobados sucesivamente por el Gobierno Vasco, han permitido impulsar y desarrollar las **medidas que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad contempla para la promoción de la igualdad en las empresas**. Esta Ley obliga, entre otras cosas, en su artículo 40 a las empresas públicas y privadas (en función del número de trabajadores) a poner en marcha planes o medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres tanto en su funcionamiento interno como en su actividad exterior. Además, obliga a las empresas a definir mecanismos de seguimiento y evaluación de estos planes.

## I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIZAIDE

Posteriormente, **la Ley Orgánica 3/2007** obliga a todas las empresas de más de 250 trabajadores a implantar un plan de igualdad. Y el Decreto 6/2019, publicado el pasado mes de marzo, ha reducido esta cifra a 50 trabajadores.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se recoge la misma idea: aunque la igualdad formal está plenamente reconocida ante la ley, la realidad nos muestra otra situación. Como ejemplo de ello se citan los siguientes indicadores: violencia contra las mujeres, discriminación salarial, discriminación por pensiones de viudedad, mayor paro entre mujeres, escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (política, cultural y/o económica), dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral... Todo ello nos indica claramente que la igualdad es un reto social pendiente y para ello necesitamos nuevas herramientas.

Para dar respuesta a esta realidad, **la Ley Orgánica 3/2007** recoge una serie de medidas. Se habla, entre otras cosas, del derecho al trabajo basado en la igualdad de oportunidades, recogiendo por capítulos contenidos relacionados con:

- Igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el mundo laboral
- Igualdad y compatibilidad
- Planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
- Premiar el trabajo realizado en materia de igualdad

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo, y los sucesivos decretos 901/2020 y 902/2020, que concretan aún más este **decreto**, han impuesto a las empresas nuevas obligaciones en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otros, establecen la obligación de llevar un registro de los salarios desagregados por sexo.

### 4 PROCESO DE TRABAJO

En este apartado recogemos los **pasos dados en la elaboración del diagnóstico sobre la situación de la igualdad de mujeres y hombres y del Plan de Igualdad**.

En primer lugar, para la realización del diagnóstico se ha recurrido a las siguientes **fuentes de información**: se ha analizado la documentación de la entidad y se han recopilado los datos, se ha realizado una encuesta dirigida a todo el personal y, finalmente, se ha contrastado y completado esta información con la Comisión de Igualdad que se ha constituido en este proceso.

#### 4.1. Análisis de la documentación de Gizaide

Para la elaboración del diagnóstico de igualdad se han analizado los **siguientes documentos**:

- Organigrama de la organización
- Convenio Laboral
- Memoria anual de actividad de la organización (2019)
- Normativas en pisos tutelados
- Funciones del personal
- Convenios de colaboración con otras entidades
- Página web e imágenes de la entidad

#### 4.2. Explotación de datos de la organización

Se han recogido y analizado los **datos de personal del año 2020** relativos a:

- Principales características y condiciones de trabajo del personal (sexo, edad, categoría, jornada, tipo de contrato, antigüedad, retribuciones...)
- Conciliación corresponsable

#### 4.3. Encuesta al personal

Se ha enviado **un cuestionario** a toda la plantilla de Gizaide. El objetivo principal del cuestionario ha sido, por un lado, conocer el proceso que estábamos llevando a cabo todo el personal contratado y por otro lado, conocer la opinión y las vivencias de las personas que conforman la plantilla sobre la situación de igualdad en Gizaide. Así, hemos completado el diagnóstico con datos cualitativos. Hemos recibido un total de 11 respuestas, de las cuales el 82% son mujeres y el 18% hombres.

#### 4.4. Estructuras para el diseño del Plan de Igualdad

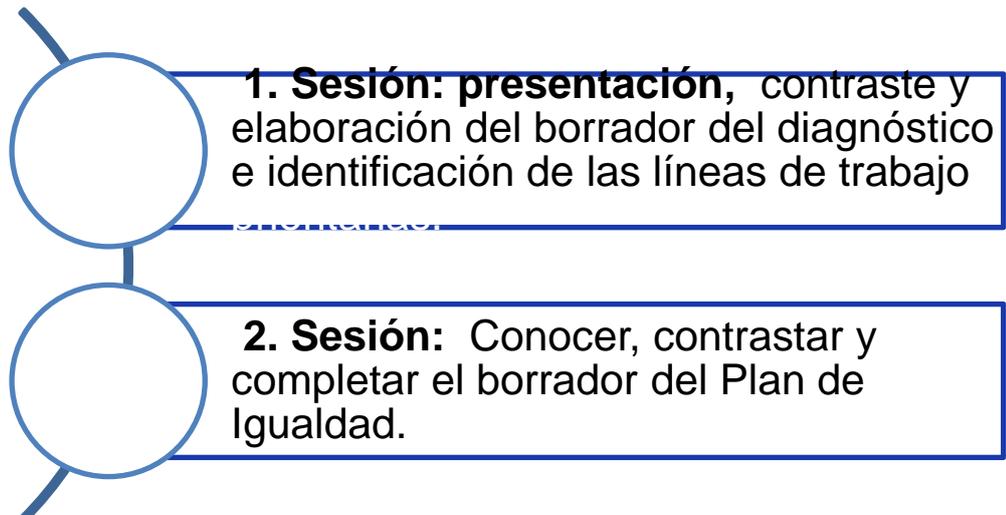
Se ha creado una estructura general para orientar el proceso: **Espacio de Reflexión en Igualdad**.

En este espacio hemos trabajado los contenidos relacionados con el proceso. La diversidad ha sido el principal criterio para completar este espacio de trabajo, es decir, hemos querido crear un grupo que recoja las diferentes perspectivas de la organización. El Foro de Reflexión para la Igualdad lo componen:

- Onintza Lasa, directora

- Loli Izagirre, educadora social
- Gema Ruiz, psicóloga
- Uxue Martín, educadora social
- Aitor Pérez, educador social
- Bea Rivas, educadora social
- Asier Odriozola, educador social
- Maria Isabel Agirre, educadora social

El Espacio de Reflexión ha realizado **dos sesiones** presenciales en las que se han tratado los siguientes temas:



**1. Sesión: presentación, contraste y elaboración del borrador del diagnóstico e identificación de las líneas de trabajo**

**2. Sesión: Conocer, contrastar y completar el borrador del Plan de Igualdad.**

En cuanto a las valoraciones recibidas, valoramos la última sesión mediante termómetro. Se solicita que se valore la sesión del 1 al 10, siendo 1=muy mala y 10=muy buena. La **puntuación media obtenida fue** de 8,7. Las menciones realizadas fueron:

- *Aprovechamiento satisfactorio. Ambiente cómodo.*
- *Me ha parecido muy interesante. Las reuniones han sido poco pesadas y ricas.*
- *Me parece interesante e importante el tema abordado en la reunión. Asimismo, creo que ha estado muy bien orientada en cuanto a trabajar las acciones que después vamos a tener que poner en marcha. Se agradece que la charla haya sido participativa.*
- *Me ha parecido interesante y útil. ¡Gracias!*
- *Material, exposición, tener en cuenta la opinión de todas las personas asistentes. Es verdad que me cuesta visualizar el tema de la igualdad en Gizaide, y algunas cosas siento que no van mucho con nosotras.*
- *Aunque en Gizaide no hay desigualdad respecto al trato, salario, etc. si está bien ampliar la perspectiva previa, y ampliarlo al cuidado de nuevas incorporaciones; igualmente con usuarias. Valoración muy buena.*
- *Valoro muy positivamente. Los he visto comprometidos en el trabajador, con ganas y aportaciones.*

Además, **se ha valorado el proceso** realizado:

- **En cuanto al proceso y al resultado, ¿qué destacarías positivamente?**
- *Ha servido para hacer ver las cosas. La elaboración y desarrollo del plan de trabajo ha sido satisfactoria.*

## I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIZAIDE

- *Me he sentido muy cómodo en las reuniones.*
- *El buen resultado obtenido en la Fundación.*
- *La motivación por el cambio.*
- *Actitud y disposición del personal. Buen diagnóstico y Plan realista.*
- *Haber comentado aspectos que en otros momentos no se tienen en cuenta.*
- *Me gusta todo y creo que se adapta a nuestras necesidades.*
- *Hay cosas que se hacen pero la sistematización está bien.*

- **¿Propuestas de mejora?**

- *Facilitar las reuniones presenciales.*
- *Nada.*
- *No.*
- *Todo es mejorable, pero no se me ocurre.*
- *La participación de todas las personas trabajadoras para tener en cuenta más opiniones.*
- *¿Definir más acciones igual?*

Además, se ha **mantenido un contacto permanente con la responsable** del proceso, la directora de Gizaide, vía email y teléfono, así como dos reuniones telemáticas, una primera reunión para acordar el proceso y organizar los trabajos, y una segunda reunión para valorar el proceso realizado y el resultado obtenido.



## 5 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

A continuación se resumen los indicadores más significativos del diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en Gizaide. Hemos identificado en color verde aquellos que indican datos positivos o equilibrados, los desequilibrios o situaciones de desigualdad los hemos puesto en naranja.

### Langileen banaketa sexuaren arabera:

Gizaideko emakume langileak	% 75
-----------------------------	------

### Segregazio bertikala:

Emakumeak zuzendaritzan	% 100
-------------------------	-------

### Segregazio horizontala:

Emakume psikologoak	% 50
Emakume hezitzaileak	% 77

### Langileen ezaugarriak eta lan-baldintzak:

Zaintza-ardurak dituzten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 17
Lanaldi osoz jarduten duten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 34
Antzintasuna altuena: emakumeen eta gizonen arteko aldea	- 4
Kontratu mugagabea duten emakumeen eta gizonen arteko aldea	% 0

### Enplegurako sarrera eta empresa uztea:

Azken 4 urteko kontratazioetan kontratatutako emakumeak	% 80
---	------

### Sarbidea ardura-postuetara:

Promozio-prozesuetan aukera-berdintasuna bermatzen dela uste duten emakumeak	% 89
Ardura handiagoko postuak onartzeko prest dauden emakumeak	% 67

### Ordainsari-politika:

Emakumeen batez besteko soldatak gizonenak baino altuagoak dira.	% - 29,5
--	----------

### Bateragarritasun erantzunkidea:

Zaintzagarri lanaldia murriztua duten emakumeak	0
Lana eta zaintza-ardurak uztartzeko zailtasunak dituzten emakumeak	% 11

### Arrisku psikosozialak:

Jazarpen sexuala edo sexuagatiko jazarpena jasan duten emakumeak	0
--	---

### Erabiltzaileak:

Gizaideren erabiltzaile emakumezkoak	% 67
--------------------------------------	------

Para profundizar en el análisis realizado, el **Informe de Diagnóstico** de la situación de igualdad de mujeres y hombres de Gizaide ha sido el siguiente:

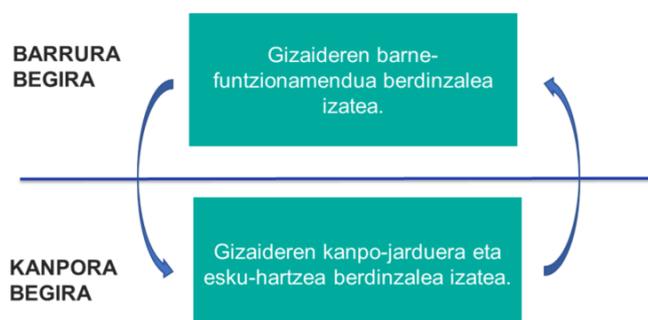


GIZAIDE\_berdintasun  
a\_diagnostikoa.pdf

## 6 IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES. I. PLAN

### 6.1. Retos, objetivos y acciones

El I. Igualdad de Mujeres y Hombres **tendrá dos dimensiones**: una dimensión interna y otra externa, relacionada con la actividad de Gizaide. Sin embargo, estas dos áreas de influencia interaccionarán creando un flujo multidireccional.



Estas son los principales **retos y objetivos del I.Plan**:

ERRONKA	HELBURUAK
1. Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.	1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.
	1.2. Gizaideren estatistika eta azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.
	1.3. Gizaideren barne-komunikazioa berdinzalea izatea.
	1.4. Hautaketa- eta promozio-prozesuak sistematizatzea.
	1.5. Kontziliatio erantzunkiderako Gizaidek eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea.
	1.6. Lan-ingurune segurua eta berdinzalea bermatzea.

ERRONKA	HELBURUAK
2. Gizaideren kanpo-jarduera eta esku-hartzea berdinzalea izatea.	2.1. Gizaideko langileak nahiz erabiltzaileak genero-berdintasunean trebatzea.
	2.2. Gizaideren esku-hartzean genero-ikuspegia txertatzea.
	2.3. Gizaideren kanpo-komunikazioa berdinzalea izatea.

## I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIZAIDE

A continuación se recogen las **acciones, plazos, responsables e indicadores para la consecución de estos retos y objetivos:**

<b>1. RETO: Afinidad en el funcionamiento interno de Gizaide.</b>				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE(S)	INDICADORES
<b>1.1. Desarrollo e integración del Plan de Igualdad en la gestión de Gizaide.</b>	1.1.1. Aprobar y comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla y al Patronato.	2021	Responsable de Igualdad	- Aprobación del plan- Número y tipología de acciones de comunicación llevadas a cabo
	1.1.2. Dotación de los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de Igualdad: Designar la persona responsable del Plan, crear la comisión de desarrollo del Plan y prever anualmente los recursos económicos necesarios para llevar a cabo las acciones.	2021-2024	Responsable de Igualdad	- Implantación responsable del Plan- Creación de la Comisión de Igualdad - Presupuesto anual de desarrollo del Plan (%)
	1.1.3. Crear y desarrollar planes de trabajo anuales a través de la herramienta de Excel de seguimiento del Plan.	2021-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Creación de planes de trabajo
	1.1.4. Analizar la posibilidad de desarrollar algunas de las acciones del Plan en colaboración con Cáritas y, si se considera oportuno, desarrollarlas conjuntamente.	2021-2024	Responsable de Igualdad	- Análisis de la alternativa - Número de acciones desarrolladas en colaboración y valoración
	1.1.5. Analizar el grado de cumplimiento del plan de trabajo a final de año e informar al Instituto.	2021-2024	Comisión de Igualdad	- Grado de cumplimiento del plan de trabajo anual (%) - Número y tipología de acciones de comunicación realizadas
	1.1.6. Integrar el Plan de Igualdad en los procedimientos habituales de Gizaide: recogerlo en el plan de gestión anual e informar en la memoria de las iniciativas desarrolladas en materia de igualdad.	2021-2024	Responsable de Igualdad	Inclusión en el plan de gestión .Inclusión en memoria

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIZAIDE

<b>1. RETO: Afinidad en el funcionamiento interno de Gizaide.</b>				
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE(S)</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1.2. Incorporar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios de Gizaide.</b>	1.2.1. Crear un registro de salarios tal y como lo regula el Decreto Ley 902/2020 y realizar un seguimiento anual de los resultados.	2021-2024	Responsable de Igualdad	- Creación del registro- Resultados del análisis de la brecha salarial anual
	1.2.2. Incluir la variable sexo en todas las recogidas de datos que realiza Gizaide (número de usuarixs, interlocutorxs de usuarixs, cursos organizados, contrataciones realizadas, uso de medidas de conciliación...).	2021-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Nº de registros adaptados sobre el total (%)
	1.2.3. Analizar los datos desagregados por sexo desde la perspectiva de género, tomando en consideración las principales conclusiones obtenidas y, si se considera necesario, adoptar medidas de mejora.	2022-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Número de estudios realizados - Conclusiones extraídas - Número y tipología de medidas adoptadas
<b>1.3. Que la comunicación interna de Gizaide sea igualitaria.</b>	1.3.1. Definir unos criterios de igualdad en la comunicación escrita y por imagen, recogerlos en una guía e informar al personal.	2022	Comisión de Igualdad	- Criterios concretos- Creación de la guía- Número y tipología de iniciativas de comunicación
	1.3.2. Revisar los documentos clave y/o de uso frecuente para asegurar el uso de una comunicación igualitaria y, en su caso, realizar adaptaciones.	2022-2024	Comisión de Igualdad	- Número de documentos revisados. Topología de las adaptaciones realizadas para la mejora
<b>1.4. Sistematización de los procesos de selección y promoción.</b>	1.4.1. Definir un plan de acogida para nuevas contrataciones, teniendo en cuenta la perspectiva de género y los criterios lingüísticos.	2022	Responsable de Igualdad	Diseño del plan de acogida

<b>1. RETO: Afinidad en el funcionamiento interno de Gizaide.</b>				
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE(S)</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>1.5. Dar a conocer las posibilidades que ofrece Gizaide para la conciliación corresponsable.</b>	1.5.1. Recoger en un documento las medidas recogidas en el Convenio laboral para la conciliación corresponsable e informar a la plantilla.	2021	Responsable de Igualdad	Incluir medidas en un documento. Número y tipología de iniciativas de comunicación realizadas
	1.5.2. Analizar los datos sobre el uso de medidas de conciliación desde la perspectiva de género.	2022-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	Resultados del estudio
<b>1.6. Garantizar un entorno de trabajo seguro e igualitario.</b>	1.6.1. Adoptar medidas para dar a conocer entre la plantilla el "procedimiento contra la violencia sexual y sexista". Por ejemplo, realizar una sesión de presentación a las personas empleadas para informar del procedimiento, recordar anualmente por email que este procedimiento está vigente, etc.	2022-2024	Responsable de Igualdad	Número y tipología de medidas adoptadas
	1.6.2. Establecer mecanismos de acompañamiento cuando se inicia una nueva sustitución o incorporación en un puesto de trabajo, para que pueda sentirse cómodx y pueda acudir ante posibles problemas. Por ejemplo, establecer una persona de referencia y realizar reuniones de coordinación y seguimiento puntuales.	2021-2024	Responsable de Igualdad	Número y perfil de personal asistido
	1.6.3. Realizar un cuestionario de análisis de riesgos psicosociales con perspectiva de género al personal y proponer medidas de mejora en función de los resultados obtenidos y si fuera necesario.	2021-2023	Responsable de Igualdad	Realización y envío de cuestionario a la plantilla. .Nº de trabajadorxs que han respondido al cuestionario y perfil Nº y tipología de medidas de mejora adoptadas

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GIZAIDE

<b>2. RETO: Que la actividad externa e intervención de Gizaide sea igualitaria.</b>				
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>PLAZO</b>	<b>RESPONSABLE(S)</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>2.1. Formación en igualdad de género tanto del personal como de las personas usuarias.</b>	2.1.1. Diseñar y desarrollar anualmente un plan de formación integral para la formación del personal en igualdad de género, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, incorporando contenidos relacionados con la igualdad de género. Posibles temas a tratar: acoso sexual y acoso por razón de sexo; salud mental desde la perspectiva de género; diversidad funcional y sexualidad; etc. Se puede analizar la posibilidad de organizar algunas formaciones en colaboración con Cáritas.	2021-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Diseño del plan de formación - Número y perfil de personal formado en igualdad de género - Horas de formación recibidas por persona empleada
	2.1.2. Analizar las posibilidades de formación de las personas usuarias en materia de igualdad de género y, si se considera oportuno, realizar sesiones de sensibilización y reflexión con las personas usuarias de pisos y centros de día. Posibles temas a tratar: empoderamiento de las mujeres, corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas, relaciones de poder, etc.	2021-2024	Comisión de Igualdad	- Análisis de la alternativa - Número de sesiones de sensibilización programadas - Número y perfil de personas usuarias.
<b>2.2. Incorporar la perspectiva de género en la intervención de Gizaide.</b>	2.2.1. Identificar posibles buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en la atención a las personas usuarias (en los planes individualizados de intervención) y, en caso de que se considere necesario, contactar con dichas las posibles enseñanzas y aplicarlas a Gizaide.	2021	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Buenas prácticas identificadas - Número y tipología de medidas innovadoras puestas en marcha en la organización
	2.2.2. Analizar las propuestas de las personas usuarias en la organización de las actividades desde la perspectiva de género para garantizar que en la oferta que se realice se tengan en cuenta las necesidades e intereses de diversas mujeres.	2021-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Tipología de propuestas realizadas por mujeres y hombres - Tipología de innovaciones

2. RETO: Que la actividad externa e intervención de Gizaide sea igualitaria.				
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	PLAZO	RESPONSABLE(S)	INDICADORES
2.3. Que la comunicación externa de Gizaide sea igualitaria.	2.3.1. Recoger y visibilizar en la web el compromiso de Gizaide con la igualdad de género.	2021	Responsable de Igualdad	- Compromiso en la web
	2.3.2. Explicar el compromiso con la igualdad de género en las relaciones externas de Gizaide: <i>Fundación Hurkoa</i> , empresas proveedoras, etc. Por ejemplo, mediante el envío de una carta, o en el caso de que las relaciones sean más informales, informando del proceso seguido.	2021-2024	Responsable de Igualdad	- Número y tipología de iniciativas realizadas para reflejar el compromiso adquirido en las relaciones externas
	2.3.3. Incorporar la perspectiva de género en las iniciativas sociales que organiza Gizaide.	2021-2024	Responsable de Igualdad Comisión de Igualdad	- Número y tipología de actividades programadas

**\*Nota:** Todo el Plan se encuentra disponible en el documento Excel con la priorización de las acciones y los indicadores de cumplimiento e impacto. También se incluyen tablas de seguimiento del grado de cumplimiento e impacto de las acciones:



GIZAIDE\_Berdintasun  
erako I. Plana.xlsx

## 6.2. Estructuras

Gizaide cuenta con un pequeño equipo y una gran carga de trabajo. En consecuencia, consideramos imprescindible compartir responsabilidades en las tareas que realizan para el desarrollo del Plan.

No obstante, se ha considerado necesario designar una persona responsable del Plan para su puesta en marcha y desarrollo. La persona responsable del Plan será la encargada de realizar el seguimiento del Plan y coordinar las diferentes acciones. La responsable del plan será la directora de la organización.

En cualquier caso, la coordinación y seguimiento del Plan se realizará en las reuniones **de la Comisión** de Igualdad.

En la siguiente tabla se recoge el perfil de quienes componen la Comisión de Igualdad, las funciones y funcionamiento de la misma:

COMISIÓN DE IGUALDAD	
<b>PERFIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable del Plan</li> <li>▪ Psicólogxs</li> <li>▪ Educadoras sociales</li> </ul>
<b>TAREAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguimiento continuo del desarrollo del Plan.</li> <li>▪ Consensuar planes de trabajo anuales.</li> <li>▪ Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del plan de trabajo.</li> </ul>
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se reunirá al menos una vez al mes y cuando sea necesario.</li> </ul>

Aunque la Comisión de Igualdad será el principal punto de seguimiento del grado de cumplimiento de los planes anuales de trabajo, si se considera necesario, se pueden **crear grupos de trabajo específicos** para la realización de tareas concretas:

GRUPOS DE TRABAJO ESPECÍFICOS	
<b>PERFIL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable del Plan</li> <li>▪ Personas que pueden ser aptas para tareas concretas</li> </ul>
<b>TAREAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación detallada relacionada con el desarrollo del Plan.</li> </ul>
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se crearán para realizar tareas específicas y una vez realizada desaparecerán. En todo caso, su funcionamiento se determinará una vez puestos en marcha los grupos de trabajo.</li> </ul>

Además, teniendo en cuenta que Gizaide es una entidad pequeña, puede ser interesante que algunas de las acciones previstas en el Plan, **como la formación de la plantilla, se desarrollen en**

colaboración con otras organizaciones para compartir recursos o crear sinergias. Por ejemplo, Gizaide mantiene una estrecha relación con Cáritas, entidad que también está diseñando su Plan de Igualdad. Por tanto, puede ser interesante la colaboración en el desarrollo de políticas de igualdad.

### 6.3. Recursos para el desarrollo del Plan

Gizaide preverá anualmente los recursos necesarios para la ejecución del I. Plan:

- **Asignará las horas de trabajo** correspondientes a las personas que participarán activamente en el Plan y, sobre todo, a la persona responsable del mismo.
- Formación en **igualdad de la persona responsable del plan**.
- Gizaide **dispondrá anualmente de un presupuesto específico** para poder desarrollar las acciones recogidas en el Plan.

### 6.4. Seguimiento del Plan

Es muy importante definir un **sistema de seguimiento y evaluación continuo del Plan**. La directora de la organización realizará un seguimiento continuado de las acciones recogidas en el plan de trabajo anual en un documento excel. Con este seguimiento conoceremos el grado de cumplimiento de las acciones previstas y su impacto.

El grado de cumplimiento de las acciones lo recogeremos de una manera muy sencilla: si se han realizado, si se han realizado a medias o si han quedado pendientes; y año tras año iremos recogiendo en Excel el grado de cumplimiento de cada acción:

GIZAIDEren Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako I. Plana (2021-2024)									
HELBURU ESTRATEGIKOAK	EKINTZAK	KRONOGRAMA				ARDURADUNA (K)	ADIERAZLEAK	BETETZE-MA	
		2021	2022	2023	2024			Betetze-maila	Ohar
1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.	1.1.1. Berdintasunerako Plana onartu eta langile guztiei nahiz Patronatuari horren berri eman.	X				Berdintasuneko arduraduna	Plana onartu izana Komunikazioarako egindako ekimen-kopurua eta tipologia	Eginda	
	1.1.2. Berdintasunerako Plana garatzeko beharrezkoak diren balabideak jarri: Planaren arduraduna izendatu, Plana garatzeko batzordea sortu, eta ekintzak aurrera eramateko balabide ekonomikoak aurreikusi urtero.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna	Planaren arduraduna ezarri izana Berdintasun Batzordea sortu izana Plana garatzeko aurrekontua urtero (%)	Erdialde eginda	
	1.1.3. Planaren segimendurako Execeleko tresnaren bidez urtero lan-plangintzak sortu eta garatu.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna Berdintasun Batzordea	Lan-plangintzak sortu izana	Ez eginda	
	1.1.4. Planeko ekintza batzuk Cáritasekin lankidetzan garatzeko aukera aztertu eta, egoki ikusiz gero, elkarlanean garatu.	X	X	X	X	Berdintasuneko arduraduna	Aukera aztertu izana Elkarlanean garatuako ekintza-kopurua eta balorazioa		
	1.1.5. Lan-plangintzaren betetze-maila aztertu urte-amaieran, eta Erakundearen horren berri eman.	X	X	X	X	Berdintasun Batzordea	Lan-plangintzaren betetze-maila urtero (%) Komunikazioarako egindako ekimen-kopurua eta tipologia		

Para conocer el impacto del Plan que se está desarrollando, por otro lado, se han definido los **indicadores de impacto de las acciones clave** en la tabla de indicadores de impacto (ver documento Excel). Mediante la cumplimentación de esta tabla, conoceremos la evolución de los indicadores. De esta manera podremos conocer el grado de éxito de las acciones que estamos trabajando y decidir si debemos **implantar medidas correctoras**:

INPAKTU-ADIERAZLEEN TAULA							
ERRONKAK	HELBURU ESTRATEGIKOAK	INPAKTU-ADIERAZLEAK	2021	2022	2023	2024	
1.- Gizaideren barne-funtzionamendua berdinzalea izatea.	1.1. Berdintasunerako Plana garatzea eta Gizaideren kudeaketan txertatzea.	Plana garatzeko aurrekontua urtero (%) Lan-plangintzaren betetze-maila urtero (%)					
	1.2. Gizaideren estatistika eta azterketetan genero-ikuspegia txertatzea.	Egokifutako erregistro-kopurua guztizkoarekiko (%) Genero-ikuspegitik egindako azterketa-kopurua					
	1.3. Gizaideren barne-komunikazioa berdinzalea izatea.	Komunikazio-gida sortu izana Genero-ikuspegitik errebisatuko dokumentu-kopurua					
	1.4. Hautaketa- eta promozio-prozesuak sistematizatzea.	Hautaketa- eta promozio-prozesuak zehaztu izana					
	1.5. Kontziliazio erantzunkiderako Gizaldek eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea.	Neurrien bilduma egin izana Neurrien erabilera-azterketaren emaitzak					
	1.6. Lan-ingurune segurua eta berdinzalea bermatzea.	"Biolentzia sexual eta sexistaren aurkako prozedura"-ren berri duten langileen kopurua eta profila Akonpainamendua egin zaien langile-berrien kopurua eta profila Arrisku psikosozialen azterketaren emaitzak					

Finalmente, si se desea obtener información más detallada sobre las acciones desarrolladas, se puede realizar a través **de la ficha de valoración de** las acciones.<sup>1</sup>

Cada año, coincidiendo **con el final del año natural, se registrarán los apartados de** cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados en la Comisión de Igualdad, así como en el Patronato si se estima oportuno. La planificación de trabajo del Plan del año siguiente se determinará teniendo en cuenta todo ello.

### 6.5. Evaluación del Plan

El Plan será objeto de un seguimiento continuo y anualmente se realizará una revisión del grado de éxito del mismo. Sin embargo, una vez finalizado el **periodo de vigencia del Plan, se realizará una evaluación** más exhaustiva del grado de cumplimiento del Plan y de las acciones llevadas a cabo, así como de su incidencia.



<sup>1</sup>NOTA: Ver “Ficha de valoración de acciones” en la última página del informe.

**FICHA DE VALORACIÓN DE LAS ACCIONES** ,para valorar las acciones puestas en marcha así como realizar un seguimiento del Plan:

SEGUIMIENTO DEL PLAN: HOJA DE VALORACIÓN DE LAS ACCIONES			
RETO		OBJETIVO ESTRATÉGICO	
ACCIÓN		RESPONSABLE	
TIEMPO DE DESARROLLO		PRESUPUESTO	
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN: ¿QUÉ Y CÓMO SE HA HECHO?		VALORACIÓN: ¿EN QUÉ SE HA INVENTADO? ¿PROPUESTAS DE MEJORA?	