

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

2021-2025

ENERO 2021



Elaborado con el asesoramiento de MURGIBE,

Consultoría en Igualdad

Biziteoqi

Por una sociedad sin exclusiones
Bazterturik gabeko gizarterantz



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2021 – 2025

- PRINCIPIOS PLAN DE IGUALDAD
- RETOS, PLANES DE ACTUACIÓN Y ACCIONES
- GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Este Plan de Igualdad se fundamenta en los siguientes seis principios de la igualdad de género avalados a nivel internacional y en la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi).

PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica a este Plan de Igualdad la voluntad de CONSTRUIR UNA AGENDA que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.

INTERSECCIONALIDAD

Implica reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.



EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un OBJETIVO, una HERRAMIENTA y un PROCESO que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos. Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

Se considera violencia contra las mujeres todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.

LOS CUIDADOS EN EL CENTRO DE LA SOCIEDAD

Nuestro modelo de desarrollo económico capitalista se caracteriza por la centralidad que otorga a los mercados. Los mercados han ocupado el centro del sistema y la vida está amenazada, por ello es necesario situar la sostenibilidad de la vida, los cuidados en el centro, como ética y como derecho y concebir que lo personal es político, pasar de lo individual a lo colectivo y aceptar que somos seres vulnerables e interdependientes, ya que ninguna persona sería capaz de sobrevivir sin el resto.



PLAN DE ACTUACIÓN: RETOS, LINEAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

Para la puesta en marcha del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en BIZITEGI, se ha previsto una estrategia que desarrolla los siguientes TRES RETOS:

RETO 1 Consolidar la cultura de la igualdad

RETO 2 Desarrollo de las personas con perspectiva de genero

RETO 3 Incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en los servicios





RETO 1 Consolidar la cultura de la igualdad

El reto será mantener la igualdad en la agenda de Bizitegi, reforzar la comunicación interna y externa y fortalecer el trabajo comunitario en igualdad. Se va a seguir impulsando la comunicación inclusiva y generando discurso en materia de igualdad. Se difundirá el compromiso de la entidad por la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y se pretende aumentar la cadena de valor de la igualdad exigiendo criterios de igualdad en la contratación.

- 1.1.-Mantener la igualdad en la agenda de Bizitegi
- 1.2.-Reforzar la comunicación interna y externa en materia de igualdad
- 1.3.-Fortalecer el trabajo comunitario en igualdad.
- 1.4.-Seguir impulsando la comunicación inclusiva
- 1.5.-Generar discurso en materia de igualdad y difundir el compromiso de la entidad por la igualdad de género
- 1.6.-Aumentar la cadena de valor de la igualdad

RETO 2 Desarrollo de las personas con perspectiva de genero

El reto será protocolizar los procesos de gestión, actualizar herramientas como el Plan de Conciliación o mejorar el conocimiento específico en materia de género.

- 2.1.-Sistematizar el proceso de desarrollo de personas desde la perspectiva de género
- 2.2.-Actualizar las herramientas de desarrollo de personas.
- 2.3.-Mejorar el conocimiento específico en materia de género en la organización.
- 2.4.-Seguir impulsando la participación de mujeres en puestos de mando

RETO 3 Incorporar de forma sistemática la perspectiva de género en los servicios

El reto será incorporar la perspectiva de género e interseccional en los planes individualizados. Se van a promover espacios para la reflexión y capacitar al personal, voluntariado y personas usuarias. Se pretende seguir creando servicios para usuarias y mejorar la coordinación entre servicios.

- 3.1.- Incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en la intervención
- 3.2.-Promover espacios para la reflexión
- 3.3.-Capacitar a las personas trabajadoras, voluntarias y usuarias
- 3.4.-Consolidación de servicios y actividades específicos para usuarias

A continuación, se despliega la tabla de acuerdo a líneas de acción y medidas, haciendo un total de **3 retos, 14 líneas de actuación y 34 acciones**

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



RETO 1.- CONSOLIDAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD

LINEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	CRONOGRAMA					INDICADORES
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.1. Mantener la igualdad en la agenda de Bizitegi	1. Seguir incorporando la igualdad de mujeres y hombres como línea de actuación transversal en el siguiente Plan Estratégico.			x			Realizada (SI/NO)
	2. Sensibilización en materia de igualdad de género.	x	x	x	x	X	Realizada (SI/NO) Número de acciones y participación según sexo.
1.2. Reforzar la comunicación interna y externa en materia de igualdad	3. Difusión del Plan de Igualdad interna y externamente.	X					Realizada (SI/NO)
	4. Incorporar la igualdad en el informe de transparencia.	x	x	x	x	X	Realizada (SI/NO)
	5. Implicación del voluntariado en las actuaciones llevadas a cabo en igualdad.	x	x	x	x	x	Número de personas voluntarias participantes por sexo.
	6. Incorporar criterios de igualdad en el Plan de Comunicación de Bizitegi.		X				Realizada (SI/NO) Porcentaje de mujeres que participan en Jornadas internas y externas, Formaciones y medios de comunicación.
	7. Reporte anual del seguimiento del Plan de Igualdad al Equipo Directivo y Junta Directiva.	x	x	x	x	x	Realizada (SI/NO)
	8. Enviar periódicamente por parte del Equipo Berdintasuna comunicaciones internas en materia de igualdad	x	x	x	x	x	Realizada (SI/NO)

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



LINEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	CRONOGRAMA					INDICADORES
		2021	2022	2023	2024	2025	
1.3. Fortalecer el trabajo comunitario en igualdad.	9. Participación en las redes feministas de los barrios.	x	x	x	x	X	Participación en las redes feministas (SI/NO)
	10. Seguir organizando actividades de sensibilización y denuncia en las fechas clave en igualdad.	x	x	x	x	X	Actividades realizadas Participantes por sexo
1.4. Seguir impulsando la comunicación inclusiva	11. Periódicamente envío de un recordatorio a nivel interno sobre el uso no sexista del lenguaje.	x	x	x	x	X	Realizada (SI/NO) Número de comunicaciones enviadas (semestral)
	12. Seguir visibilizando a las trabajadoras y usuarias.	x	x	x	x	x	Participación en Medios de comunicación, Jornadas y formaciones como ponentes,...(por sexo)
1.5. Generar discurso en materia de igualdad y difundir el compromiso de la entidad por la igualdad de género	13. Participar y/u organizar actos o jornadas relacionadas con la igualdad		x	x	x	x	Realizada (SI/NO) Participantes según sexo Satisfacción general participantes
1.6 Aumentar la cadena de valor de la igualdad	14. Incorporar criterios de igualdad en el proceso de contratación de entidades proveedoras.		x				Realizada (SI/NO) Porcentaje de contrataciones siguiendo criterios de igualdad.

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



RETO 2.- DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GENERO

LINEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	CRONOGRAMA					INDICADORES
		2021	2022	2023	2024	2025	
2.1. Sistematizar el proceso de desarrollo de personas desde la perspectiva de género	1. Incorporar la perspectiva de género en la selección, contratación, acogida y salida así como en la promoción interna y la formación.	X					Realizada (SI/NO) % mujeres seleccionadas, contratadas y promocionadas por puesto
	2. Incorporar la perspectiva de género en la Salud Laboral.		X				Realizada (SI/NO)
	3. Elaboración del registro retributivo según sexo (anual).	X	X	X	X	X	Realizada (SI/NO)
2.2. Actualizar las herramientas de desarrollo de personas.	4. Actualización del Plan de Conciliación incorporando nuevas medidas y difundirlo.		x				Realizada (SI/NO) Personas que se acogen a medidas de conciliación
	5. Actualización del Protocolo de prevención del acoso sexual y sexista y difusión.	x					Realizada (SI/NO)
2.3. Mejorar el conocimiento específico en materia de género en la organización.	6. Formación anual en materia de igualdad de mujeres y hombres y participación en cursos y jornadas de especialización en igualdad y violencia de género.	x	x	x	x	x	Número de actividades y participantes por sexo Mantener o aumentar anualmente la formación en igualdad.
2.4. Seguir impulsando la participación de mujeres en puestos de mando	7. Aplicar una cuota para que la presencia de mujeres sea al menos del 40%, de acuerdo a la LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Euskadi.		x	x	x	x	Presencia de mujeres en Equipo Directivo y Junta Directiva de al menos 40%



RETO 3.- INCORPORAR DE FORMA SISTEMÁTICA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS

LINEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	CRONOGRAMA					INDICADORES
		2021	2022	2023	2024	2025	
3.1 Incorporar la perspectiva de género e interseccionalidad en la intervención	Implementar la perspectiva de género e interseccional en el plan individualizado (herramienta, objetivos, indicadores).		x				Realizada (SI/NO)
	Trabajar sobre el concepto del buen vivir: poner en el centro a la persona y a la vida.	x					Realizada (SI/NO)
	Supervisión de casos para implementar la perspectiva de género e Interseccional.		x	x	x	x	Realizada (SI/NO)
3.2. Promover espacios para la reflexión	Reflexión sobre la detección de la exclusión grave en las mujeres y cómo llegar a ellas y necesidades.		x				Realizada (SI/NO)
	Reflexión para que los espacios sean seguros y adecuados para una intervención bien tratante.		x				Realizada (SI/NO)

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres



LINEA DE ACTUACIÓN	ACCIONES	CRONOGRAMA					INDICADORES
		2021	2022	2023	2024	2025	
3.3. Capacitar a las personas trabajadoras, voluntarias y usuarias	Formación en sexualidad, gestión de las emociones en el marco de la intervención desde la perspectiva de género, saber acompañar procesos cuando hay o ha habido violencia de género, abusos sexuales, etc	X	X	X	X	X	Actividades realizadas Participantes por sexo Satisfacción general
	Seguir organizando y actividades periódicas para trabajar el empoderamiento con las usuarias y las masculinidades con los usuarios adaptados a los perfiles de cada servicio.	X	X	X	X	X	Actividades realizadas Participantes por sexo Satisfacción general
3.4. Consolidación de servicios y actividades específicos para usuarias	Consolidación de servicios y actividades dirigidos a mujeres en situación de exclusión (Borobiltzen, pisos, Zaindu,...)	X	X	X	X	X	Plazas, servicios y mujeres atendidas

* Para identificar las líneas de acción del Reto 3 se ha tenido en cuenta la información recogida en las Espacios de formación con las personas profesionales de Bizitegi (2020). Eraikiz “Análisis de género e interseccional. Impacto de la socialización de género en los procesos de exclusión social grave. Identidades únicas, intervenciones diversas. Necesidades para la intervención”.

GESTIÓN DEL PLAN IGUALDAD

Los siguientes TRES aspectos son imprescindibles para que un Plan pueda desarrollarse con éxito. Es necesario disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, se crean una serie de equipos que asegurarán la ejecución y la coordinación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en BIZITEGI 2021-2025.

ESTRUCTURA DE IMPULSO

La *Comisión Berdintasuna* creada será quien vele por el desarrollo del Plan de Igualdad, pudiendo rotar las personas que lo componen. Entre las funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad que irán en línea con el Plan de Gestión de la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos del Plan propuestos. En este sentido, se podría crear un equipo específico para trabajar la perspectiva de género en los servicios. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente. A partir de marzo del 2022 y dando respuesta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Comité de Empresa participará en la Comisión de Igualdad.

RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas diseñadas y contrastadas para la implementación de Planes para la Igualdad en las organizaciones. Igualmente, se adaptarán al enfoque de género las herramientas de gestión que ya utiliza como propias Bizitegi. Se desarrollarán planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá una planificación con objetivos, acciones y responsables para dicho año, indicadores de evaluación y presupuesto. Se realizará un Informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y su impacto.