

# I PLAN para la IGUALDAD de Mujeres y Hombres en ASASAM.



2017-2020

Síntesis

## ÍNDICE

1. Contextualización normativa.....	3
2. Contextualización del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM. ....	9
3. Objetivos del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.....	11
4. Líneas estratégicas.....	13
5. Medidas y resultados.....	16



## 1. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA

Existe una amplia normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico, en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece obligaciones de manera que entidades públicas y privadas integren la perspectiva de género en sus organizaciones, lo cual supone dar avances en la consecución real y efectiva de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Al abordar el proceso de institucionalización de las políticas de Igualdad en ASASAM tomamos como punto de referencia los principales documentos que a nivel técnico y legislativo rigen actualmente la planificación en materia de Políticas de Igualdad.

A continuación mostramos el marco jurídico y técnico que ha guiado el proceso de elaboración del presente diagnóstico.

- CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).
- Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
- Tratado de la Unión Europea.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (ámbito estatal).
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (ámbito de la CAE).
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento “Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.



## **Ámbito Internacional:**

**CEDAW** (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer):

Adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, a menudo se describe como una declaración internacional de derechos para la mujer. En la misma se define lo que constituye la discriminación contra la mujer y se establece una agenda para la acción nacional para poner fin a esa discriminación. Además en la misma se establecía “...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.

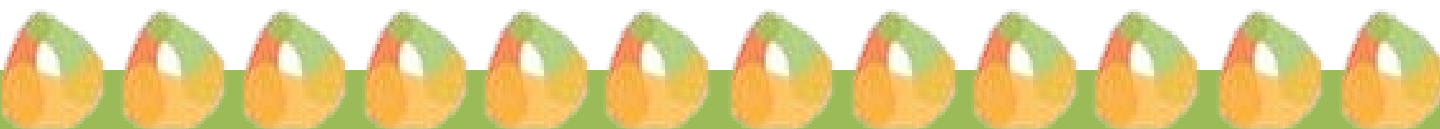
## **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)**

Representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Define un conjunto de objetivos y medidas que deben adoptar los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Además, establecieron 12 áreas de especial interés. Como seguimiento de esta Conferencia se han realizado sesiones especiales de la Asamblea General denominadas Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15.

## **Ámbito de la UE:**

### **El Tratado de la Unión Europea.**

El Tratado de la Unión Europea, aprobado en 1992, ya señalaba la importancia que tenía la igualdad. Así, se indicaba que “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la Igualdad entre mujeres y hombres”. Cuestión también recogida en el Tratado de Lisboa.



## **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.**

La “Carta comunitaria de los derechos sociales y fundamentales de los trabajadores” fue elaborada por una convención compuesta por una persona representante de cada país de la UE y de la Comisión Europea, así como por componentes del Parlamento Europeo y de los Parlamentos nacionales. Fue formalmente proclamada en Niza en diciembre de 2000 por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. En diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados. A tal efecto, la Carta fue enmendada y proclamada por segunda vez en diciembre de 2007. En el artículo 23 de la misma se indicaba “La Igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

### **Ámbito Estatal:**

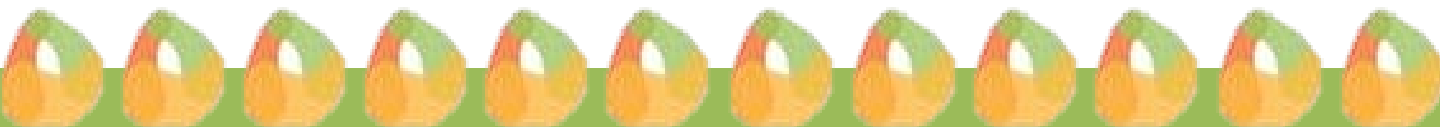
#### **Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Destaca por la definición que establece sobre la violencia de género.

Dispone de 5 títulos:

- Medidas de sensibilización, prevención y detección;
- Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género;
- Tutela Institucional;
- Tutela Penal;
- Tutela Judicial

Dicha Ley procura establecer un marco amplio para la lucha contra la violencia de género.



## Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resulta fundamental por la definición que establece sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas,...

Además, establece en diferentes artículos cuestiones que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado. Vinculado a este último colectivo cabe mencionar el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), en el que se señalan aspectos como las siguientes:

- **La promoción de la igualdad** en la negociación colectiva.
- **La elaboración y aplicación de planes de igualdad** en empresas privadas.
- **Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo.

Otras de las razones por las que se ha tomado como referencia este texto legal son:

- **Se trata del máximo referente** en materia de Políticas de Igualdad a nivel Estatal.
- **Su ámbito de aplicación.** Los principios y obligaciones de esta Ley son de aplicación a toda persona, física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español.
- **Recoge, responsabilidades, sanciones y consecuencias** jurídicas para las organizaciones privadas. Su incumplimiento prevé sanciones y consecuencias jurídicas. Sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con la falta de cumplimiento del régimen de medidas para la conciliación de la vida personal y laboral y los casos de acoso sexual.
- **Definición de los criterios** de negociación, contenidos y alcance de los planes y transparencia en la implementación de estos. Marca la obligatoriedad de negociar con la representación sindical la elaboración y aplicación de los planes de Igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras. Asimismo, explicita el concepto y el contenido de dichos los Planes, así como la transparencia en su proceso de elaboración e implementación.
- **Establece un distintivo para las empresas en materia de igualdad.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas organizaciones que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.



- **Establece la obligación hacia las organizaciones privadas** de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

## Ámbito de la CAE:

### Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en la CAE.

Las principales razones por las que se ha tomado como referencia este texto legal son:

- **Su ámbito de aplicación.** Sus principios generales (artículo 3) y sus artículos 16,18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos. Algunos de sus artículos también tienen aplicación al sector privado (artículo 40, 41, 42y 43.).
- **Definen la condición de entidad colaboradora en Igualdad** (artículo 41). Se establecen las condiciones y criterios mínimos exigibles a aquellas organizaciones que desarrollen una política de igualdad.
  - Artículo 41. – Entidades colaboradoras.  
Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.



## **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**

Tal y como se explicita en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres el Gobierno Vasco deberá elaborar cada legislatura un «plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres».

Este Plan dispone de dos apartados diferenciados:

- Por una parte, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad;
- Por otra parte, los ejes de intervención:
  - Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres;
  - Organización social corresponsable;
  - Erradicación de la violencia contra las mujeres.





## 2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ASASAM

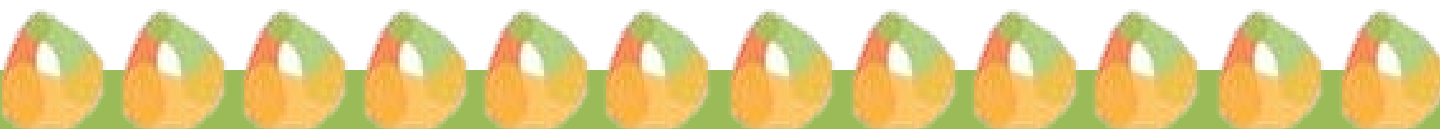
Este I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM se ha elaborado al amparo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, así como de las directrices del VI Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, teniendo en cuenta la estructura seguida en dicho Plan .

La información procedente de las y los diversos agentes se integra y sistematiza con el objeto de disponer del presente Plan que posee las siguientes características:

- Se ajusta a Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y los preceptos relativos a las organizaciones.
- Se adecúa a la existencia de la Ley 4/2005 y los preceptos relativos a las organizaciones privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos.
- Se adapta a los elementos estructurales del VI Plan (CAPV): ejes estratégicos, áreas de intervención, estrategias e indicadores de impacto.
- Tiene un carácter estratégico. El diseño de las líneas estratégicas fundamentales de intervención se basa en los resultados obtenidos del Diagnóstico de igualdad en ASASAM. Esto es, tiene una visión estratégica sobre la implementación de las Políticas de Igualdad en la Organización.
- Presenta una estructura clara, operativa y adaptada a las necesidades y competencias organizacionales.
- Determina contenidos y objetivos concretos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de Igualdad, priorizando aquellos objetivos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos organizacionales pendientes en materia de Igualdad.



- Es un plan flexible, capaz de adaptarse a la realidad y a los nuevos retos en relación a la situación de las mujeres y los hombres en ASASAM. Es concebido como un documento vivo, sujeto a un sistema de seguimiento y control que le permite responder a las diversas situaciones de cambio, tanto coyunturales como estructurales, y que asegure una retroalimentación entre evaluación y planificación.
- Dispone de un sistema de diseño, gestión, seguimiento y evaluación participativo. Todas las fases de diseño, implementación y evaluación del Plan se someterán por tanto a un proceso de contraste y control por parte de las y los distintos agentes implicados. En este sentido, el BT - Berdintasun Taldea, tendrá un papel relevante en la coordinación y la ejecución del Plan para la Igualdad, así como en lo que tiene que ver con la incorporación del mainstreaming de género en las distintas áreas de la organización.



### 3. OBJETIVOS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A continuación se muestran los objetivos por Eje del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM. Con el propósito de visibilizar las medidas para mejorar la Gobernanza a favor de la Igualdad, también las destacaremos en este apartado.

#### GOBERNANZA

- G1. Incrementar y mejorar la planificación para la Igualdad.
- G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la Igualdad.
- G3. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- G4. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
- G5. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- G6. Integrar la perspectiva de Género en los presupuestos.



### EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

EI.Obj.1. Mejorar el conocimiento y la actitud de la junta directiva y el equipo técnico de ASASAM en relación a la Igualdad de mujeres y hombres.

EI.Obj.2. Integrar y visibilizar a lo interno de la entidad el compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres.

EI.Obj.3. Impulsar la toma de conciencia de Género entre el personal laboral, voluntario y personas asociadas a ASASAM.

EI.Obj.4. Desarrollar condiciones Igualitarias en mujeres y hombres de ASASAM, tanto a nivel del personal remunerado, voluntario y societario.

EI.Obj.5. Incorporar la perspectiva de género en los servicios ofrecidos por ASASAM.

EI.Obj.6. Comunicar la Igualdad a nivel externo.

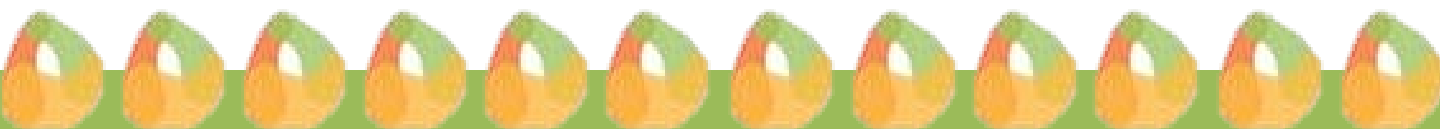
EI.Obj.7. Favorecer la toma de conciencia de género y el empoderamiento de las mujeres usuarias y sus cuidadoras.

### EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

EII.Obj.1. Visibilizar la cultura y práctica organizacional de ASASAM en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal corresponsable a lo interno.

### EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

EIII.Obj.1. Prevenir y en su caso atender adecuadamente, situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias de ASASAM.



#### 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Tomando como modelo el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM se conforma en dos bloques. En primer lugar, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la Igualdad. En segundo lugar, los ejes de intervención en materia de Igualdad.

- Medidas para mejorar la Gobernanza a favor de la Igualdad.

Se trata de un conjunto de medidas que recogen y amplían los mandatos de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres que se establece para integrar el principio de Igualdad en la organización .

Tal y como se indica en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y Hombres en la CAE, *“La integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”*.

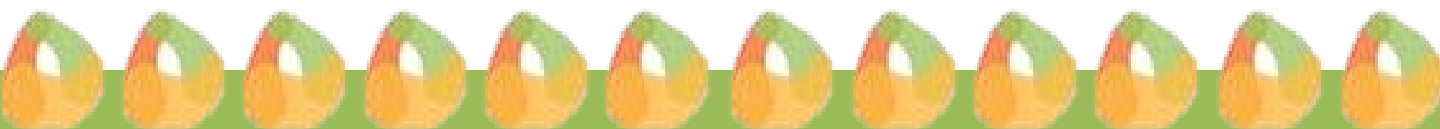
Según el artículo 2.3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, *“Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las **entidades privadas** que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por ellos”*.



- Ejes de intervención en materia de Igualdad.

Se trata de los retos de cambio social que se estructura en torno a 3 ejes que orientan la intervención en materia de Igualdad:

- EJE I: Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres.  
Tal y como se indica en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y Hombres en la CAE, *“Sin cambio de valores no se puede dar ninguna transformación social. Los valores sostienen y justifican cualquier modelo de sociedad, y para contribuir al paso de un modelo androcéntrico y machista a uno igualitario es preciso desarrollar otros valores, otros principios de carácter filosófico, ético y político por los que deba regirse nuestra sociedad”*.
- EJE II: Organización Social Corresponsable.  
Tal y como se indica en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y Hombres en la CAE, *“La división sexual del trabajo y la asignación tradicional de la producción y la reproducción a cada uno de los sexos, hombres y mujeres, generó y sigue generando una organización social donde, por un lado, el sustento, lo productivo, lo público, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente masculinos y de hombres. En cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres. Este es el modelo tradicional de partida, que ha ido transformándose a través de las múltiples intervenciones públicas y de los cambios sociales que se han producido especialmente en la última mitad del S. XX. No obstante, a pesar de los avances, este modelo sigue permaneciendo en las mentalidades de mujeres y hombres, y dificulta enormemente la consecución de la igualdad de género”*.



- EJE III: Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.  
Tal y como se indica en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y Hombres en la CAE, *“El rechazo de la violencia contra las mujeres, una de las manifestaciones más graves de las desigualdades y discriminaciones de género, es cada vez más explícito entre instituciones públicas y privadas, organizaciones, así como por parte del movimiento civil y ciudadano. Desde una perspectiva histórica, el trabajo del movimiento de mujeres y feminista ha hecho posible que la contribución a la erradicación de la violencia contra las mujeres esté en todas las agendas políticas democráticas y que el ordenamiento jurídico, institucional y los recursos específicos destinados a las mujeres que se encuentran en esta situación hayan tenido una evolución sin precedentes”*.



## 5. MEDIDAS Y RESULTADOS

GOBERNANZA
Medida
G1. Incrementar y mejorar la planificación para la Igualdad.
G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la Igualdad.
G3. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
G4. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
G5. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
G6. Integrar la perspectiva de Género en los presupuestos.
EJE I. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
EI.Obj.1. Mejorar el conocimiento y la actitud de la junta directiva y el equipo técnico de ASASAM en relación a la Igualdad de mujeres y hombres.
Resultado
EI.O1.R1. La junta directiva y el equipo técnico de ASASAM sensibilizado en relación a la Igualdad de mujeres y hombres.
EI.O1.R2. facilitada la implementación del I Plan para la Igualdad en ASASAM al ser difundido el Plan, POA y evaluaciones anuales en la Web de ASASAM.
EI.Obj.2. Integrar y visibilizar a lo interno de la entidad el compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres.
Resultado
EI.O2.R1. El valor de la Igualdad de mujeres y hombres integrada y visibilizada en ASASAM
EI.Obj.3. Impulsar la toma de conciencia de Género entre el personal laboral, voluntario y personas asociadas a ASASAM.
Resultado
EI.O3.R1. Personal remunerado, voluntario y societario de ASASAM, concienciado sobre las desigualdades de género.
EI.Obj.4. Desarrollar condiciones Igualitarias en mujeres y hombres en ASASAM, tanto a nivel del personal remunerado, voluntario y societario.
Resultado
EI.O4.R1. Condiciones Igualitarias desarrolladas en ASASAM a nivel de representación proporcional a la plantilla según sexo en puestos de gerencia y coordinación, participación de trabajadoras y trabajadores en la formación continua (y registrada), la perspectiva de género integrada en las acciones formativas.





EI.Obj.5. Incorporar la perspectiva de género en los servicios ofrecidos por ASASAM.
Resultado
EI.O5.R1. Perspectiva de género incorporada en los servicios de ASASAM.
EI.Obj.6. Comunicar la Igualdad a nivel externo.
Resultado
EI.O6.R1. Diseñada e implementada una estrategia para la comunicación externa a desarrollar desde ASASAM.
EI.O6.R2. Visibilizado el valor de la Igualdad a nivel externo.
EI.Obj.7. Favorecer la toma de conciencia de género y el empoderamiento de las mujeres usuarias y sus cuidadoras, así como de otros agentes.
Resultado
AI.O7.R1. Mujeres usuarias y cuidadoras en proceso de empoderamiento.
AI.O7.R2. Agentes exterior concientizados sobre la importancia de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres con enfermedad mental y sus cuidadoras.
EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE
EII.Obj.1. Visibilizar la cultura y práctica organizacional de ASASAM en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal corresponsable a lo interno.
Resultado
EII. O1. R.1. Manual de conciliación elaborado y difundido.
EII.O1.R2. Personal de ASASAM sensibilizado en materia de corresponsabilidad.
EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
EIII.Obj.1. Prevenir y en su caso atender adecuadamente, situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras, voluntarias y usuarias de ASASAM.
Resultado
EIII.O1.R1. Situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras, voluntarias y usuarias de ASASAM prevenidas y atendidas.





2017



Con la colaboración de:

