

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



2017-2020

## ÍNDICE

1. Introducción.
  - 1.1. Contextualización normativa.
  - 1.2. Trayectoria en materia de Igualdad de ASASAM.
  - 1.3. Aspectos a destacar del diagnóstico sobre Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.
  - 1.4. Contextualización del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.
  - 1.5. Proceso de elaboración del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.
2. Objetivos del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
3. Vigencia y estructura del Plan.
  - 3.1. Vigencia y estructura del Plan.
  - 3.2. Esquema de la planificación anual.
4. Líneas estratégicas.
5. Acciones a desarrollar.
6. Modelo de gestión, seguimiento y evaluación.





## 1. Introducción.

## 1. INTRODUCCIÓN

ASASAM es una asociación compuesta por personas con enfermedad mental, familiares, profesionales, personas voluntarias y socias ilusionadas por construir un espacio saludable en términos de oportunidades para el desarrollo individual y colectivo de las personas con enfermedad mental.

### **Ámbito de actuación:**

Las actividades de ASASAM van principalmente dirigidas a personas con enfermedad mental y familias que residen en la Cuadrilla de Ayala y municipios limítrofes. Además, se realizan algunas actividades dirigidas a la comunidad. Trabaja en la comarca del Alto Nerviión, que engloba los municipios de Llodio, Amurrio, Oquendo, Ayala, Arceniega, Orozko, Orduña, Arakaldo y Arrankudiaga.

### **Naturaleza jurídica de la entidad:**

ASASAM es una entidad sin ánimo de lucro que surgió en Llodio, en 1989, con el objetivo de lograr la integración y normalización en comunidad de las personas con enfermedad mental.

En el año 2002 fue declarada de Utilidad Pública según el decreto 99/2002 de Gobierno Vasco. ASASAM está federada en FEDEAFES (Federación de Euskadi de Personas con Enfermedad Mental) y confederada en entidades homólogas a nivel estatal (FEAFES), a nivel europeo (EUFAMI) y a nivel mundial (Federación Mundial de Salud Mental-WFMH- y Asociación Mundial de la esquizofrenia y trastornos asociados-WFSAD).

En la actualidad su misión es contribuir activamente a la mejora de la Salud Mental, y centra su labor en mejorar la autonomía personal, la calidad de vida y la inclusión en comunidad de las personas con enfermedad mental.

En el año 2014 se declara a ASASAM de interés social por considerar que contribuye al desarrollo de los servicios sociales en la CAPV mediante el desarrollo de sus actividades de acción social.



ASASAM forma parte de la Federación de Euskadi de Familiares y Enfermos Psíquicos FEDEFES que a su vez pertenece a FEAFES, Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Psíquicos. Actualmente, cuenta con una junta directiva, un equipo técnico, personal societario y con personas voluntarias. Está respaldada económicamente por entidades públicas y privadas.

### **Fines de la Asociación:**

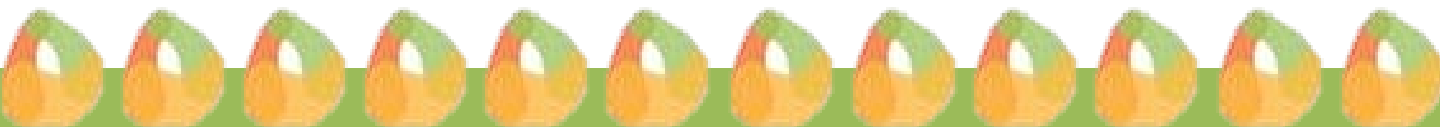
1. Atender las necesidades de las personas con enfermedad mental y sus familias, ofreciendo servicios encaminados a mejorar su calidad de vida.
2. Concienciar y sensibilizar a la sociedad acerca de la enfermedad mental.
3. Ser un órgano reivindicativo ante las instituciones en la defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familiares.
4. Promover la Igualdad de oportunidades, especialmente la Igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de intervención, tanto entre las personas usuarias, sus familiares y la sociedad en su conjunto, como a lo interno de nuestra asociación (personal societario, remunerado y voluntario).

### **Colectivos a los que dirige su actividad:**

ASASAM centra su trabajo en las personas con enfermedad mental, sus familias y la población en general.

### **Servicios y programas:**

- Programa de acción social.
- Asesoría Jurídica.
- Programa de intervención psicoeducativa.
- Centro psicosocial.
- Programa de alojamiento.
- Programa de intervención comunitaria.
- Integración sociolaboral.
- Programa de orientación y apoyo psicológico.



## 1.1. 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”.

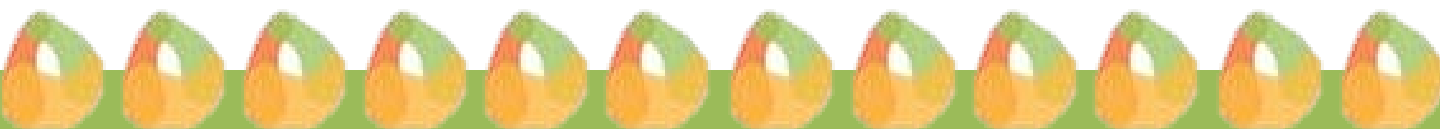
## **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)**

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.

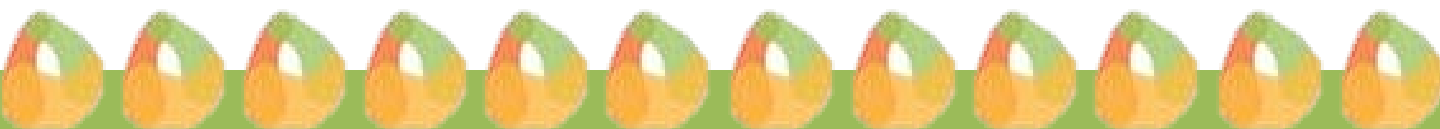
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resulta fundamental por la definición que establece sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas,...

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.



## 1.2. TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE ASASAM

En el año 2012, con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación de los hombres y las mujeres en la asociación, se solicitó financiación a Emakunde. En la resolución del 25 de junio de 2012, Emakunde resolvió aprobando la solicitud de ASASAM, dentro del apartado de suplentes (nº expte 2012 – DPI – P – 32).

Debido a esta situación, no hemos podido llevar a cabo el diagnóstico de la entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres y por tanto, tampoco hemos podido disponer del I Plan para la igualdad en ASASAM.

Entre nuestros fines, sigue estando la integración de la igualdad de mujeres y hombres, tanto en las estrategias de la organización y en procesos de gestión como en la práctica cotidiana dentro de cada programa. En el artículo 2 de los Estatutos de ASASAM, especificamos que uno de los fines de la asociación es el desarrollo de estrategias para la gestión de la igualdad.

Siguiendo esta línea, en el año 2014, cinco profesionales de ASASAM han participado en la formación “Detección de violencia de género en mujeres con enfermedad mental”, organizada por FEDEAFES.

En el año 2015, volvimos a solicitar la subvención ya que seguimos manteniendo los mismos objetivos y, a pesar de la puntuación que obtuvimos, volvimos a quedar dentro del apartado de suplentes (nº expte 006-2015-DPI).

Desde ASASAM tenemos una política de conciliación que, además de cumplir con las normas establecidas al respecto, favorece el desarrollo personal y laboral de los trabajadores de la entidad, influyendo directamente en su calidad de vida.

Por último, destacar que desde la Junta directiva de ASASAM, se ha mostrado el compromiso de continuar con el proceso de implementación y desarrollo del plan de igualdad con el objetivo de convertirse en Entidad Colaboradora para la igualdad entre Hombres y Mujeres.



### 1.3. ASPECTOS A DESTACAR DEL DIAGNÓSTICO SOBRE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ASASAM

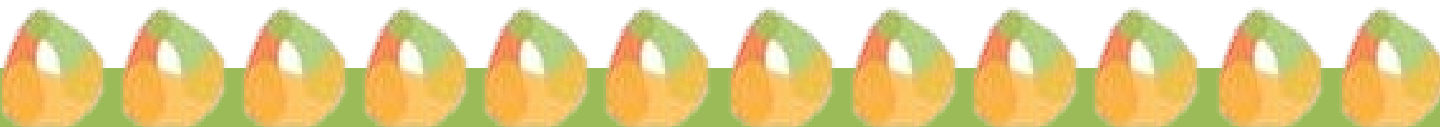
En una de las sesiones grupales realizada a comienzos de 2017 con el equipo de ASASAM se elabora un análisis DAFO del que se extraen las siguientes conclusiones:

#### FORTALEZAS:

- Están concienciadas, son capaces de ver que existe una necesidad, interés por la igualdad, capacidad de lucha, visión de proyectar, implementar y trabajar estas realidades.
- La disposición, la flexibilidad (bien aplicada), la buena sintonía general entre la junta y la plantilla.

#### DEBILIDADES:

- Hay personas trabajadoras que no valoran como importante trabajar la igualdad, bien porque se encuentran desbordadas y no quieren implicarse, o por desconocimiento.
- Recursos y la falta de gerencia. Están en vías de tener una gerencia, sin embargo se encuentran con dificultades a la hora de cuadrar las cuentas, dando déficit al aplicar el Convenio del Tercer Sector.
- Escasa financiación y estructura organizativa débil que “nos les permite despegar” hacia una intervención más eficaz. Por ejemplo, al no tener servicios de pisos tutelados, la Fundación Tutelar de Álava decide que las personas usuarias se trasladen a la ciudad, desubicándolas y sacándolas de su entorno familiar y social. Se sienten en una situación de precariedad.
- No están muy estructurados: las funciones no están estructuradas y a veces no son claras, se cubren puestos que algunas personas no tendrían que cubrir, hay “cosas” que no están claras, hay “cosas” que no son de nadie y algunas personas las cogen y otras no... Qué hay que hacer, dónde, cómo, en qué momento y quién.
- No existen responsables de programas: hay dos responsables, en centro ocupacional y la responsable de alojamiento; están a la espera de que le den luz verde en el actual convenio para tener otra persona responsable.



#### OPORTUNIDADES:

- No ve implicación en la política, aunque la Diputación de Álava y el Ayuntamiento de Llodio tienen plan de Igualdad y son impulsores de la igualdad.
- ASASAM ha realizado encuentros y ha participado en plataformas en Vitoria con temas de igualdad.
- Están ligadas a la Red de FEDEAFES para denunciar y poner en evidencia las necesidades
- Las ayudas que están recibiendo, EMAKUNDE les dio la subvención que ha podido permitir que ASASAM pueda llevar a cabo un inicio del Plan de Igualdad.
- No tienen contacto con la técnica de igualdad de Llodio. En representación de ASASAM si acude a los Planes de igualdad del ayuntamiento, pero no como contacto cualificado.

#### AMENAZAS:

- Escasa financiación. Sigue siendo muy dependiente de Diputación y, por tanto, muy limitada.

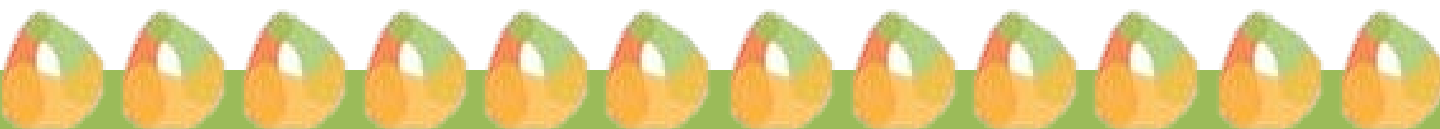


#### **1.4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ASASAM**

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.





## 1.5. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ASASAM

El proceso seguido para la elaboración del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de ASASAM persigue los siguientes objetivos:

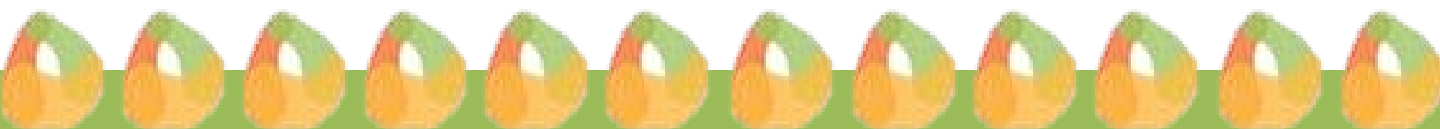
- Que la entidad ASASAM disponga de un Plan de igualdad, de acuerdo a Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Ley 4/2005 de Igualdad de Mujeres y Hombres como marco jurídico referente y con el diseño metodológico, estructura y directrices que marca el plan de Gobierno (VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices X Legislatura).
- Que durante el proceso se habiliten canales de participación y que las personas de la plantilla, tomen parte activa en el proceso de diseño e implantación del Plan para Igualdad, quedando recogidas sus distintas necesidades y demandas en el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.
- Implicar en el proceso y sensibilizar en materia de Igualdad de oportunidades y de género al personal y equipo directivo.

Para lograr los citados objetivos se desarrollan las fases que se describen a continuación:

### **Fase I: Definición de la estructura y contenido del plan. Consolidación de la Comisión de Igualdad. Elaboración del I Borrador del Plan para la Igualdad.**

La estructura y contenidos del Plan para la Igualdad en ASASAM, vendrán determinados por el marco jurídico y técnico actual de referencia, así como por los resultados obtenidos del Diagnóstico de Igualdad realizado en la entidad.

En esta fase, el equipo técnico de la Consultoría de Género de la Fundación EDE, junto a la persona responsable del impulso de las políticas de Igualdad, definirán la estructura y el contenido del plan. Se consolidará la Comisión de Igualdad de impulso de la política de igualdad en la organización. Y se abordará la elaboración de un primer borrador del Plan, incluyendo los ejes estratégicos y priorizando los objetivos operativos, las estrategias, acciones a desarrollar, estableciendo los indicadores y el sistema de seguimiento y evaluación oportunos.



De esta fase resultará un primer documento borrador del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.

Se plantea que este Plan sea CUATRIANUAL, aunque, para una mayor operatividad, se diseñarán programas anuales, con las actuaciones a realizar, los resultados que se pretenden alcanzar, las personas responsables y los presupuestos consignados.

## **Fase II: Apertura del proceso de participación y contraste personal y dirección de la entidad.**

En esta fase se procederá a la apertura de un proceso de contraste del primer borrador del Plan. Se utilizarán distintos mecanismos y estrategias para tal fin:

- Reuniones de contraste con las personas responsables a nivel técnico y junta directiva de la entidad.

En dichas reuniones se abordarán aspectos relacionados con:

- Adecuación del Plan a la realidad de la organización.
- Nivel de integración de la perspectiva de género en la organización.
- Percepciones en relación a las Políticas de igualdad de oportunidades desarrolladas por la organización.
- Priorización de objetivos y acciones del Plan
- Nivel de factibilidad e idoneidad de las estrategias y acciones diseñadas

Una vez finalizado el proceso de contraste, se incluirán las aportaciones realizadas por parte de los/las agentes que han participado. Posteriormente a la incorporación de tales aportaciones, se realizará una nueva devolución y se habilitará un plazo máximo para hacer las últimas matizaciones. Igualmente, se realizará un documento resumen donde se expondrán las líneas estratégicas, los objetivos y las acciones propuestas, que se colgará en la web de la organización para su consulta por la plantilla y se establecerán diversas vías para que puedan hacer sus últimas aportaciones al Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM.



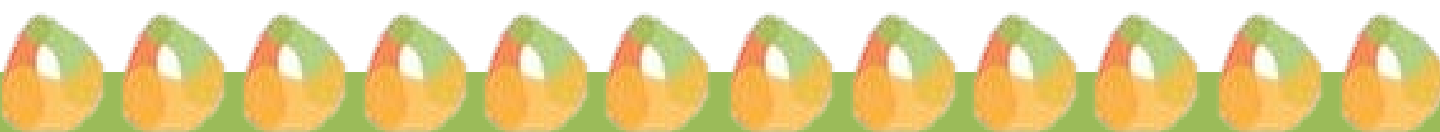
### **Fase III: Elaboración II Borrador. Documento final Plan para la Igualdad.**

Una vez incorporadas las aportaciones oportunas que se deriven del proceso de contraste y participación, se elaborará el II Borrador del Plan para la Igualdad, que deberá aprobar la junta directiva.

### **Fase IV: Aprobación del Plan para la Igualdad en la Asociación ASASAM. Comunicación.**

Una vez incorporadas las aportaciones, y recibir el visto bueno, se entregará el documento final “Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM”.





## 2. Objetivos del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

## 2. 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.
- G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
- G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- G9. 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.

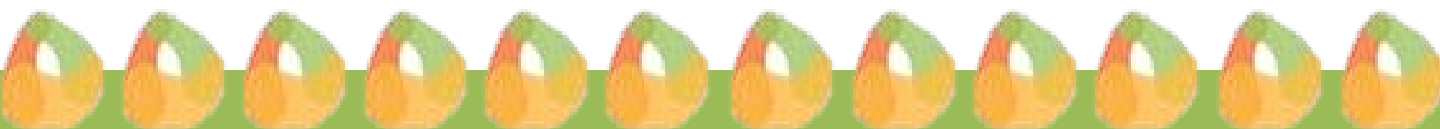




### 3. Vigencia y estructura del Plan.

### 3. VIGENCIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN

En este apartado se mostrará, por un lado, el periodo en el que el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM se encuentra en vigor. Por otro, la estructura y disposición de dicho plan. Así como el esquema de la planificación anual que se realice.





### 3.1. VIGENCIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y hombres en ASASAM tiene un alcance de 4 años (2017-2020). Este Plan marca las líneas estratégicas y acciones a desarrollar durante el mencionado periodo, así como el modelo de seguimiento y evaluación a desplegar.

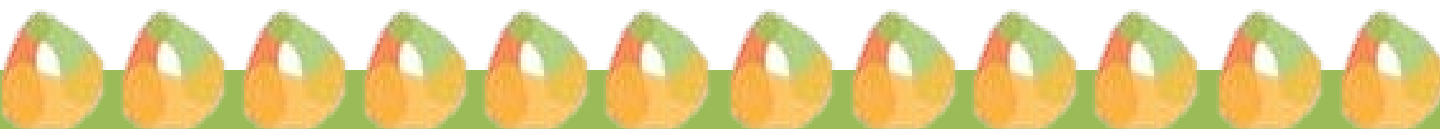
| I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM 2017-2020 |                      |   |             |
|--|----------------------|---|-------------|
| Líneas estratégicas  | Gobernanza           |   | Objetivos   |
|  |                      |   | Acciones    |
|  |                      |   | Cronograma  |
|  |                      |   | Responsable |
|  | Ejes de Intervención | Eje I. Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres.<br><br>Eje II. Organización Social Corresponsable.<br><br>Eje III. Erradicación de la Violencia contra las Mujeres. | Objetivos   |
|  |                      |   | Acciones    |
|  |                      |   | Cronograma  |
|  |                      |   | Responsable |



### 3.2. ESQUEMA DE LA PLANIFICACIÓN ANUAL

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM se crea como un Plan vivo sujeto a posibles actualizaciones a lo largo del periodo de vigencia del mismo. El Plan se estructurará en Programas Operativos Anuales.

|  |        |                 |               |
|--|--------|-----------------|---------------|
| I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM 2017-2020 |        |                 |               |
| Líneas estratégicas (Gobernanza / Eje I / Eje II / Eje III)      |        |                 |               |
| Objetivos + Indicadores  |        |                 |               |
| Medida /<br>Resultado  | Acción | Calendarización | Responsable/s |





## 4. Líneas estratégicas.

#### 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

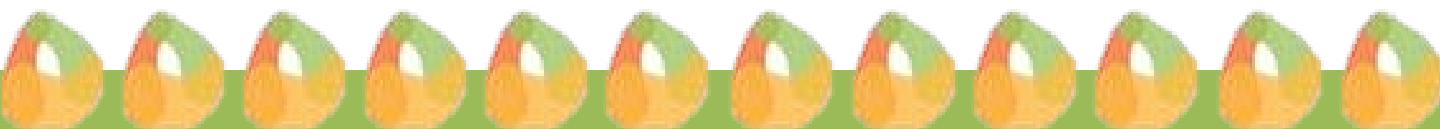
Tomando como modelo el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM se conforma en dos bloques. En primer lugar, las medidas para mejorar la gobernanza a favor de la Igualdad. En segundo lugar, los ejes de intervención en materia de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

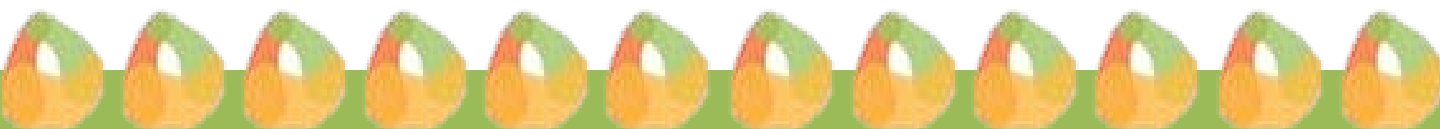
Según el artículo 2.3 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, *“Los principios generales del artículo 3 y los artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las **entidades privadas** que suscriban contratos o convenios de 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. Acciones a desarrollar.

## 5. ACCIONES A DESARROLLAR

| GOBERNANZA   |   |      |      |      |      |               |
|--|---|------|------|------|------|---------------|
| Medida   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la Igualdad. | G.1.A1. Elaborar programas operativos anuales.  |      |      |      |      | BT            |
|  | G1.A2. Elaborar evaluaciones anuales de cada programa operativo.  |      |      |      |      | BT            |
|  | G1.A3. Habilitar un sistema para que el equipo de ASASAM pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad y otras cuestiones relacionadas con este. |      |      |      |      | BT            |
|  | G1. A4. Capacitar sobre la integración de la perspectiva de género a las personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de proyectos.                         |      |      |      |      | BT            |





| GOBERNANZA  |   |      |      |      |      |                                  |
|---|---|------|------|------|------|----------------------------------|
| Medida  | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s                    |
| G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la Igualdad. | G2.A1. Crear una estructura interna para la planificación, desarrollo y evaluación de la Igualdad que garantice la buena gestión en términos de Igualdad que facilite el buen desarrollo del I Plan para la Igualdad en ASASAM. |      |      |      |      | Junta Directiva / Equipo Técnico |
|   | G2.A2. Crear Grupos de trabajo temporales, para el desarrollo de acciones del plan, en las necesidades que se vayan detectando.   |      |      |      |      | BT / ABBT                        |



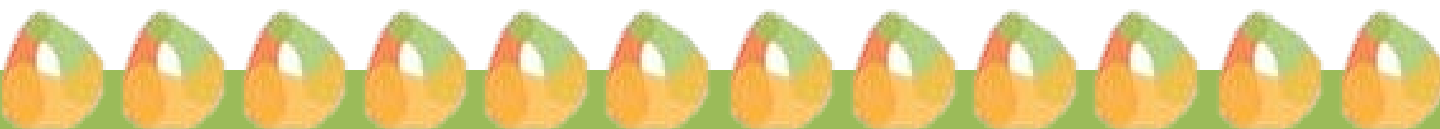
| GOBERNANZA  |   |      |      |      |      |               |
|---|---|------|------|------|------|---------------|
| Medida  | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
| G3. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios. | G3.A1. Disponer de estadísticas actualizadas y desagregadas por sexo del personal remunerado, voluntario y societario, así como de las personas usuarias por servicios y programas, de manera que se facilite la elaboración de informes, memorias, etc. con perspectiva de género. |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | G3.A2. Incorporar la variable sexo en todas las herramientas de registro, bases de datos y comunicación de información utilizadas por ASASAM.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | G3.A3. Recoger datos desagregados por sexo sobre la participación en los programas y servicios.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |



| GOBERNANZA   |   |      |      |      |      |               |
|--|---|------|------|------|------|---------------|
| Medida   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
| G4. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas. | G4.A1. Realizar formaciones en aquellos temas de igualdad que se detecten necesarios.   |      |      |      |      | BT            |
|  | G4.A2. Realizar formación dirigida a hombres en materia de sensibilización hacia la igualdad, etc.  |      |      |      |      | BT            |
|  | G4.A3. Incluir la perspectiva de género y criterios de Igualdad en la formación del personal remunerado, voluntario y societario que interviene con mujeres en situación de múltiple discriminación.                |      |      |      |      | BT            |
|  | G4.A4. Elaborar un documento de compromiso en el que se solicita al profesorado que realice acciones formativas en ASASAM tenga en cuenta la perspectiva de género y el principio de Igualdad de mujeres y hombres. |      |      |      |      | BT            |



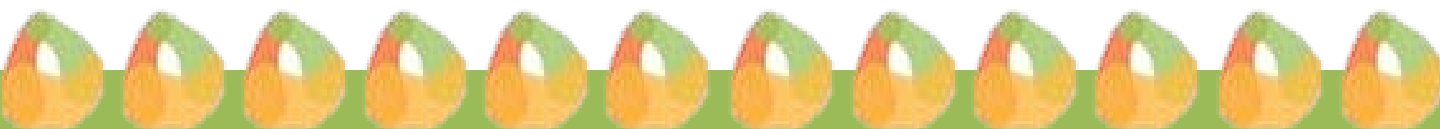
| GOBERNANZA  |  |      |      |      |      |               |
|---|--|------|------|------|------|---------------|
| Medida  | Acción   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
| G5. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos. | G5.A1. Difundir un manual para realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes y un glosario de términos en materia de igualdad de mujeres y hombres. |      |      |      |      | BT            |
| G6. Integrar la perspectiva de Género en los presupuestos.                  | G6.A1. Analizar el presupuesto general de manera que se extraiga la partida específica que repercute en el desarrollo de la Igualdad en ASASAM.          |      |      |      |      | BT            |



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

El.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  | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|--|---|------|------|------|------|---------------|
| El.O1.R1. La junta directiva y el equipo técnico de ASASAM sensibilizado en relación a la Igualdad de mujeres y hombres.                               | El.O1.R1.A1. Realizar campañas de sensibilización "internas", que se puedan integrar en la Comunicación de ASASAM.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
| El.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. | El.O1.R2.A1. Crear un espacio en la página Web de ASASAM para difundir el I Plan de Igualdad en ASASAM, de manera que facilite su implementación a nivel interno (difundiendo el Programa Operativo Anual y su evaluación anual). |      |      |      |      | BT / ABBT     |



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

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

| Resultado   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s                    |
|---|---|------|------|------|------|----------------------------------|
| El.O2.R1. El valor de la Igualdad de mujeres y hombres integrada y visibilizada en ASASAM | El.O3.R1.A1. Integrar el principio de Igualdad de mujeres y hombres en el Plan Estratégico, Estatutos y otros documentos de ASASAM.   |      |      |      |      | Junta Directiva / Equipo Técnico |
|   | El.O3. R1.A2. Incorporar, en el proceso de acogida de nuevas personas (a nivel laboral, voluntario o asociativo), mediante la revisión del protocolo actual existente, el compromiso y valor de la Igualdad de mujeres y hombres, información sobre el I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM, etc. |      |      |      |      | BT                               |
|   | El.O3. R1.A3. Informar periódicamente sobre el progreso del I Plan para la Igualdad en ASASAM.  |      |      |      |      | BT                               |



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

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

| Resultado   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|---|------|------|------|------|---------------|
| EI.O3.R1. Personal remunerado, voluntario y societario de ASASAM, concienciado sobre las desigualdades de género. | EI.O3.R1.A1. Establecer espacios y mecanismos que faciliten la reflexión y formación del personal remunerado, voluntario y societario de ASASAM en relación a la intervención desde la perspectiva de género. |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EI.O3.R1.A2. Identificar fuentes de financiación externas a ASASAM que faciliten la puesta en marcha de acciones concretas del I Plan para la Igualdad.   |      |      |      |      | BT            |



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

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

| Resultado   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|---|------|------|------|------|---------------|
| El.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. | El.O4.R1.A1. Sistematizar la incorporación de criterios desde el enfoque de género para llevar a cabo procesos de selección y promoción no discriminatorios.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O4.R1.A2. Revisar el perfil de cada puesto incorporando la perspectiva de género.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O4.R1.A3. En los procesos de selección o promoción tener en cuenta las recomendaciones que se recogen en: "guía para un proceso de selección no discriminatorio" y "guía de orientaciones para la promoción no discriminatoria" elaborado por el grupo de Empresas por la Igualdad (Emakunde). |      |      |      |      | BT / ABBT     |





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

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

| Resultado   | Acción   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|--|------|------|------|------|---------------|
| El.O5.R1. Perspectiva de género incorporada en los servicios de ASASAM. | El.O5.R1.A1. Crear un grupo de trabajo para incorporar la perspectiva de género en los servicios de ASASAM.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O5.R1.A2. conocer las motivaciones desagregados por sexo de personas usuarias para participar en los servicios y actuaciones que se realizan desde ASASAM.                              |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O5.R1.A3. Analizar desde la perspectiva de género la protección que dan las familias a usuarias y usuarios y las posibles consecuencias en la participación que se derivan de la misma. |      |      |      |      | BT / ABBT     |



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

## El.Obj.6. Comunicar la Igualdad a nivel externo.

| Resultado   | Acción   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|--|------|------|------|------|---------------|
| El.O6.R1. Diseñada e implementada una estrategia para la comunicación externa a desarrollar desde ASASAM. | El.O6.R1.A1. Difundir a nivel externo el compromiso de ASASAM con la Igualdad.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O6.R1.A2. Incluir contenidos sobre Igualdad en la página Web.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O6.R1.A3. Integrar la Perspectiva de Género en las campañas de comunicación que se realicen.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O6.R1.A4. Difundir entre las personas asociadas y las empresas proveedoras que se considere oportuno, el compromiso de ASASAM hacia el uso igualitario del lenguaje y las imágenes. |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O6.R1.A5. Adherirse a campañas institucionales por la Igualdad en Días Internacionales (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | El.O6.R1.A6. Participar en redes por la Igualdad.  |      |      |      |      | BT            |
| El.O6.R2. Visibilizado el valor de la Igualdad a nivel externo.   | El.O6.R2.A1. Solicitar el reconocimiento de entidad colaboradora en Igualdad de Emakunde.  |      |      |      |      | BT            |



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

El 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  | Acción   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|--|--|------|------|------|------|---------------|
| AI.O7.R1. Mujeres usuarias y cuidadoras en proceso de empoderamiento.  | AI.O7.R1.A1. Diseñar, dar a conocer y poner en práctica recursos para las mujeres con enfermedad mental de ASASAM.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|  | AI.O7.R1.A2. Diseñar, dar a conocer y poner en práctica recursos para las mujeres cuidadoras de ASASAM.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|  | AI.O7.R1.A3. Analizar y rediseñar servicios teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres con enfermedad mental de ASASAM de manera que se favorezca su participación.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|  | AI.O7.R1.A4. Concienciar a las familias de ASASAM sobre la importancia de la participación de las mujeres con enfermedad mental en espacios profesionales y otros.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
| AI.O7.R2. Agentes exterior concienciados sobre la importancia de trabajar teniendo en cuenta la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres con enfermedad mental y sus cuidadoras. | AI.O7.R1.A5. Concienciar a agentes externos (centros de salud, servicios sociales de base, etc.) sobre la importancia de integrar la perspectiva de género y trabajar el empoderamiento de las mujeres con enfermedad mental y sus cuidadoras. |      |      |      |      | BT / ABBT     |



## EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

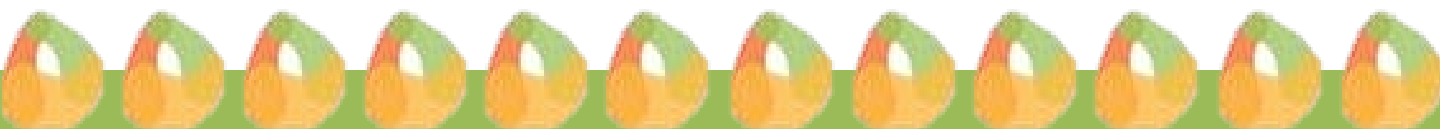
EII.Obj.1. Visibilizar la cultura y práctica organizacional de ASASAM en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal responsable a lo interno.

| Resultado   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|---|------|------|------|------|---------------|
| EII. O1. R.1. Manual de conciliación elaborado y difundido. | EII.O1.R1.A1. Elaborar un manual de conciliación.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EII.O1.R.1.A2. Aprobar el manual de conciliación por parte de la Junta Directiva.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EII.O1.R.1.A3. Difundir las medidas de conciliación del manual elaborado.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EII.O1.R.1.A4. Establecer el sistema oportuno para solicitar las medidas de conciliación a las que poder acogerse.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EII.O1.R.1.A5. Establecer el sistema oportuno para dar seguimiento a las solicitudes realizadas en relación a las medidas de conciliación a las que poder acogerse. |      |      |      |      | BT / ABBT     |



EJE II. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

| Resultado   | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|---|------|------|------|------|---------------|
| EII.O1.R2. Personal de ASASAM sensibilizado en materia de corresponsabilidad. | EII.O1.R2.A3. Sensibilizar a las personas trabajadoras de ASASAM sobre la cultura de cuidado corresponsable. Enfocado también en relación a la intervención con las personas usuarias.                      |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EII.O1.R2.A4. Realizar sesiones de sensibilización dirigida a trabajadores de ASASAM en el marco de Gizonduz, con el objeto de que impulsen la corresponsabilidad con las personas usuarias y sus familias. |      |      |      |      | BT / ABBT     |



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

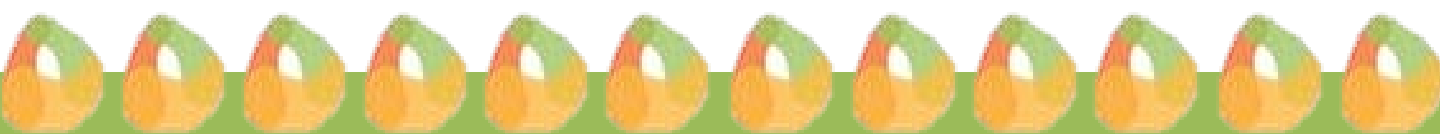
EIII.Obj.1. Prevenir y en su caso atender adecuadamente, situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras, voluntarias y usuarias de ASASAM.

| Resultado   | Acción   | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|---|--|------|------|------|------|---------------|
| EIII.O1.R1. Situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras, voluntarias y usuarias de ASASAM prevenidas y atendidas. | EIII.O1.R1.A1. Elaborar un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.                                   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EIII.O1.R1.A2. Formar al personal de ASASAM en violencia contra las mujeres para que se sepa detectar y actuar frente a estas situaciones. |      |      |      |      |               |
|   | EIII.O1.R1.A3. Poner en marcha mecanismos que faciliten la detección temprana de mujeres con discapacidad víctimas de violencia.           |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EIII.O1.R1.A4. Detectar de manera temprana las situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras, voluntarias y usuarias.                  |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|   | EIII.O1.R1.A5. Recopilar información para la sensibilización y prevención de actitudes de riesgo.  |      |      |      |      | BT / ABBT     |



| EJE III. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES |   |      |      |      |      |               |
|--|---|------|------|------|------|---------------|
| Resultado  | Acción  | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Responsable/s |
|  | EIII.O1.R1.A6.<br>Sensibilizar y formar a las mujeres usuarias sobre diversos tipos de violencia que pueden sufrir.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|  | EIII.O1.R1.A7.<br>Sensibilizar a los usuarios en el desarrollo de actitudes no violentas hacia las mujeres.   |      |      |      |      | BT / ABBT     |
|  | EIII.O1.R1.A8.<br>Concienciar a las familias sobre la importancia de la detección temprana y atención de situación de violencia que puedan sufrir las mujeres usuarias. |      |      |      |      | BT / ABBT     |





## 6. Modelo de gestión, seguimiento y evaluación.



## 6. MODELO DE GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se especifica en el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, en Plan perfila un itinerario de trabajo común en materia de Igualdad de mujeres y hombres, implicando en su desarrollo estructuras de impulso, coordinación,, colaboración y participación.

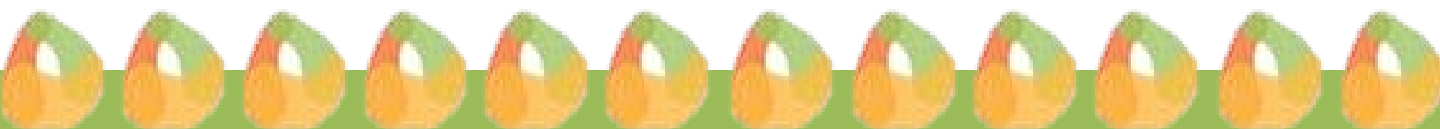
El modelo de gestión que se crea en ASASAM con objeto de facilitar la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación para la consecución de los objetivos establecidos en el presente plan, es el siguiente:

|            |   |
|------------|---|
| ESTRUCTURA | BT - Berdintasun Taldea (interna/permanente).                   |
|            | ABBT - Aldi Baterako Berdintasun Taldeak (internos/temporales). |
| PROCESO    | Planificación.  |
|            | Seguimiento.  |
|            | Evaluación.   |

De cara a la gestión del I Plan para la Igualdad en ASASAM se desarrollarán las siguientes estructuras:

- BT - Berdintasun Taldea.
- ABBT - Aldi Baterako Berdintasun taldeak.

Las personas participantes, funciones, así como el proceso de trabajo de cada estructura se muestra a continuación.



## BT - BERDINTASUN TALDEA

### Participantes:

- Personas clave del Equipo Técnico y la Junta Directiva de ASASAM.

### Funciones:

- Coordinar la ejecución de los objetivos, acciones del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en ASASAM.
- Impulsar y Coordinar los ABBT - Aldi Baterako Berdintasun Taldeak.
- Concretar responsabilidades y elaborar herramientas y metodologías.
- Elaborar el Plan operativo anual.
- Elaborar el informe de evaluación.
- Realizar el seguimiento del Plan.
- Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado.
- Detectar nuevas áreas de mejora.
- Proponer nuevas iniciativas, líneas de acción y de ejecución.
- Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de ASASAM.
- Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad.
- Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en ASASAM.
- Detectar necesidades emergentes y proponer nuevas medidas.
- Tramitar la obtención del reconocimiento de entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres, que otorga EMAKUNDE.
- Formarse en materia de Igualdad y asistir a jornadas y seminarios de otras Instituciones.

### Proceso de Trabajo:

- Elaborar el programa operativo anual.
- Reuniones de planificación general, seguimiento y con cada responsable de acciones y grupos de trabajo temporales- ABBT Aldi Baterako Berdintasun Taldeak
- Diseñar un sistema de planificación y evaluación de las acciones del Plan.
- Realización de seguimiento y evaluación del mismo.



## ABBT- ALDI BATERAKO BERDINTASUN TALDEAK

### Participantes:

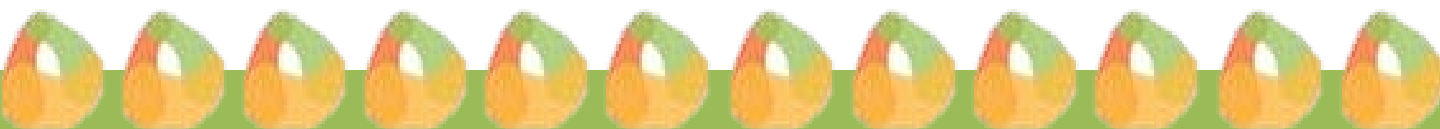
- Personas del equipo Técnico de ASASAM asignadas a cada ABBT que se cree según la temática que se trabaje en cada grupo.

### Funciones:

- Planificar acciones para conseguir los objetivos de cada grupo (ABBT).
- Recoger BBPP en las posibles mejoras en materia de Igualdad a implementar.
- Elaborar herramientas de trabajo desde la perspectiva de Género.
- En el ámbito del conocimiento de cada grupo ABBT trabajar en la introducción de mejoras desde la integración de la perspectiva de género.

### Proceso de Trabajo:

- Se trabajaría en base a reuniones de trabajo.
- Se realizará trabajo individual entre sesiones.
- Se planificará el trabajo a realizar al principio de la puesta en marcha de cada grupo.
- La vida de cada grupo ABBT la determinará el grupo, siempre en coordinación con el BT y en la medida en la que se alcancen los objetivos por la que fue creada.
- Posibles grupos ABBT a poner en marcha en este I Plan:
  - ABBT Comunicación.
  - ABBT RRHH.
  - ABBT Intervención.
  - ABBT Conciliación corresponsable.
  - ABBT Acoso sexual y por razón de sexo.
  - ABBT Datos desagregados.



## EQUIPO DE TRABAJO INTERNO Y CRITERIOS DE COMPOSICIÓN

La persona responsable de dinamizar la puesta en marcha y ejecución del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en ASASAM es:

- Rocío Matías Blanco (psicóloga).

El equipo de trabajo denominado BT - Berdintasun Taldea quedará configurado por las siguientes personas:

- Gurutze Villanueva Etxebarria (trabajadora social).
- Elena Etxebarria Goitia (psicóloga).
- Josune Larreategi Fernández de Gamboa (psicóloga).
- Naiara Gabiña Atxa (educadora social).
- Jon Alain Ovejas Nuñez (enlace sindical).
- M<sup>a</sup> Ángeles Arbaizagoitia Telleria (presidenta de ASASAM).

Los criterios de composición del equipo de trabajo del BT son los siguientes:

- Personas con visión de la entidad y larga trayectoria en la misma.
- Equipo compuesto por 4-5 personas para que resulten operativos.
- Personas con disposición de tiempo para dedicar al proceso, reuniones, contrastes, formación etc.
- Composición equilibrada de mujeres y hombres del equipo de trabajo.
- Personas con interés e inquietud en el ámbito de igualdad.



## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Las políticas de Igualdad tienen el reto de integrar la evaluación y el seguimiento en sus procesos de diseño e implementación, a fin de mejorar en eficacia y eficiencia. En este sentido, el Plan para la Igualdad en ASASAM contempla en su diseño tanto sistemas de seguimiento como de evaluación, que serán implementados desde una metodología participativa.

Igualmente, contempla el diseño de un Plan operativo anual en el que se recojan las acciones a desarrollar, definiendo los siguientes aspectos: el área responsable, las personas implicadas, cronograma de distribución por año, indicadores de proceso, responsables de ejecución y asignación de presupuesto.

En el proceso de planificación anual a llevar a cabo, en el que participará el BT - Berdintasun Taldea. Se redactará en el último trimestre del año anterior un borrador de Programa anual, junto con presupuesto adscrito.

Los contenidos necesarios de la planificación anual serán los siguientes:

- Objetivos.
- Acciones.
- Cronograma.
- Indicadores de resultados.
- Personal técnico.
- Responsable.
- Presupuesto.
- Sistema de gestión.

Los criterios recomendados para la elaboración de la planificación serán los siguientes:

- Implicación del personal técnico.
- Comunicación interna y externa.



Los pasos a dar serán los siguientes:

1. Determinar los objetivos del Programa anual en los que se va a trabajar.
2. Clarificar cada objetivo: qué se pretende y para qué.
3. Clarificar competencias y capacidad para la actuación.
4. Socializar y consensuar los resultados.
5. Establecer los indicadores, resultados esperados y procedimientos de gestión.

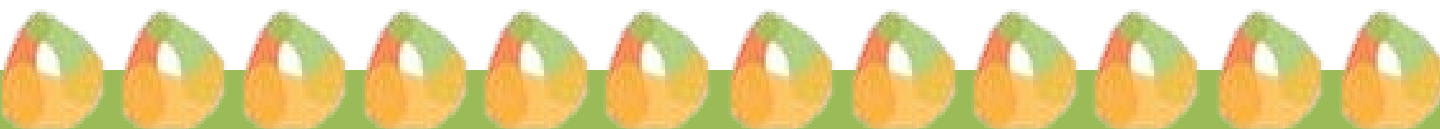
El sistema de seguimiento se basará en la recogida regular de datos y la verificación frecuente de los avances a corto plazo de los objetivos propuestos en el Plan, con los correspondientes análisis de la calidad de las actuaciones y los procesos, y las consecuencias para el Plan de Igualdad, las áreas y sus beneficiarias y beneficiarios.

El sistema de evaluación se refiere fundamentalmente a los logros: resultados, productos, efectos, e impacto. Las actividades de evaluación se plantean con un carácter periódico y aportarán conclusiones de calado acerca de la marcha general y la orientación del Plan para la Igualdad. Además de ello, se alimentará, en gran medida, de la información obtenida en el seguimiento.

De cara a la evaluación es preciso elaborar indicadores específicos para cada fase del programa, teniendo en cuenta que deben cumplir con los parámetros de calidad y rigor suficientes para poder medir y determinar cuál es el nivel de eficacia de cada una de las intervenciones que se han llevado a cabo.

El sistema de evaluación que se va a llevar a cabo va a servir para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que se está haciendo.

La evaluación de este Plan de Igualdad va a ir en línea con las directrices y herramientas que se propongan desde EMKAUNDE.



Se establecerán 3 niveles de evaluación:

1. Evaluación de grado de cumplimiento:

Se valorará qué acciones se han realizado y los resultados obtenidos.

2. Evaluación de resultados:

En la que se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos operativos, teniendo en cuenta los indicadores establecidos de antemano. Esta evaluación se realizará de forma anual.

3. Evaluación de impacto:

Analizará los efectos que tiene el Plan de Igualdad en ASASAM, tanto los esperados como los no esperados.

Responderá a dos preguntas:

- ¿Cómo se ha modificado la situación de partida?
- ¿Cómo se ha modificado la situación de desigualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de mejora identificados en el diagnóstico?

Para posibilitar dicho seguimiento y evaluación se diseñan los siguientes indicadores:

- Indicadores que posibilitan una evaluación de impacto: en las que se describe, a partir del análisis de la evolución de los indicadores de las áreas, el grado de cambio obtenido. El análisis cuantitativo de la evolución de los indicadores se completará con un análisis cualitativo destinado a mejorar la interpretación de los datos y a analizar sus causas.
- Indicadores que posibilitan una evaluación de cumplimiento o resultados: en la que se analizan las actuaciones que la organización ha realizado para el cumplimiento de los objetivos, así como las estructuras y las dinámicas de coordinación que se han creado.

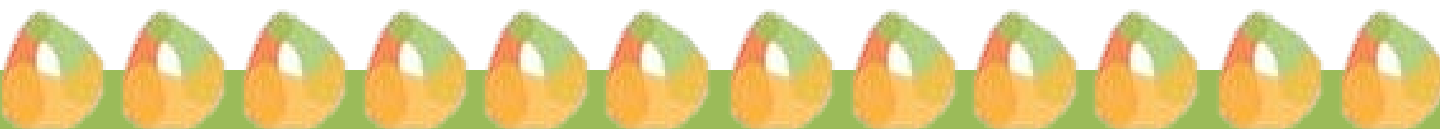


Se van a tener en cuenta, los criterios recomendados por Emakunde para el desarrollo del proceso de evaluación de un Plan o Programa de Igualdad. Estos criterios son los siguientes:

- Fomento de la implicación de las personas responsables de la ejecución, desde las fases de inicio del proyecto hasta la evaluación.
- Dinamización de instrumentos de trabajo y de la coordinación de todas las áreas que intervienen, ya que es fundamental que la evaluación sea un trabajo conjunto de todas las personas participantes.
- Fomento de los sistemas de comunicación interna y de los flujos de relación entre las personas implicadas en la evaluación, con el fin de trabajar conjuntamente y facilitar el necesario intercambio de información.
- Diseño de procesos participativos, con el fin de que la evaluación incluya la valoración de las personas usuarias y de otras personas que hayan tenido relación con la implementación del Plan.
- Una vez evaluado el Plan operativo es conveniente dar a conocer sus resultados a través de procesos de comunicación interna, intentando reflejar una imagen equilibrada que transmita tanto los logros obtenidos como los aspectos de mejora.
- Utilizar los resultados de la evaluación en la mejora de la siguiente planificación y puesta en marcha de un nuevo Plan operativo, con el fin de mejorar los resultados alcanzados por las políticas de igualdad.

Las y los agentes implicados en los sistemas de seguimiento y evaluación, con diferentes niveles y funciones, serán los siguientes:

- Responsables a nivel técnico y directivo de ASASAM.
- Comisión de Igualdad.
- Personal...





Los indicadores globales extraídos de los objetivos que se indican en el Plan se muestran a continuación:

- N° de acciones realizadas.
- N° de responsables que participan en la implementación del plan.
- N° de reuniones en materia de Igualdad que se han celebrado (BT/ABBT/etc.).
- % de acciones realizadas sobre acciones planificadas.
- % de personas participantes (equipo técnico, junta directiva, personal voluntario, personas usuarias, etc.).



Los indicadores específicos por medida y objetivo se muestran a continuación:

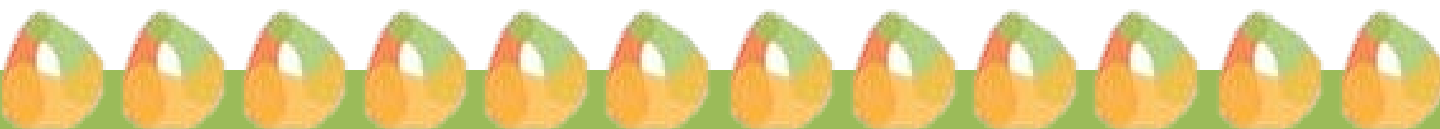
| Medidas/Objetivos   | Indicadores  |
|---|--|
| G1. Incrementar y mejorar la planificación para la Igualdad.                | <p>Programas Operativos Anuales elaborados.<br/>Evaluaciones anuales de cada Programa Operativo elaborados.<br/>Sistemas habilitados para que el equipo de ASASAM pueda expresar sus opiniones y sugerencias.<br/>Nº de capacitaciones sobre la integración de la perspectiva de género a personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de proyectos.<br/>Nº de personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de proyectos participantes en las capacitaciones sobre la integración de la perspectiva de género.</p> |
| G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la Igualdad.           | <p>Estructuras internas creadas para la planificación, desarrollo y evaluación de la Igualdad.<br/>Grupos de trabajo temporales creados para el desarrollo de acciones del Plan.</p>   |
| G3. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.       | <p>Nº de estadísticas actualizadas y desagregadas por sexo del personal remunerado, voluntario y societario, así como de las personas usuarias por servicios y programas disponibles.<br/>Nº de herramientas de registro, BBDD y comunicación de información que incorporan la variable sexo.<br/>Datos de participación en los programas y servicios recogidos desagregados por sexo.</p>   |
| G4. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.      | <p>Nº de formaciones realizadas en temas de igualdad.<br/>Nº de formaciones específicas dirigidas a hombres realizadas.<br/>Nº de formaciones del personal remunerado, voluntario y societario que interviene con mujeres en situación de múltiple discriminación que incluyen la perspectiva de género y criterios de Igualdad.<br/>Documento de compromiso en el que se solicita al profesorado que realice acciones formativas con perspectiva de género y teniendo en cuenta el principio de Igualdad creado.</p>                      |
| G5. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos. | <p>Difusión realizada del manual para un uso no sexista del lenguaje e imágenes.<br/>Difusión realizada del glosario de términos en materia de igualdad.</p>   |
| G6. Integrar la perspectiva de Género en los presupuestos.                  | <p>Análisis realizado del presupuesto general.</p>   |



| Medidas/Objetivos  | Indicadores  |
|--|--|
| El.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. | N° de campañas de sensibilización internas realizadas.<br>Espacio creado en la página Web de ASASAM para difundir el I Plan para la Igualdad en ASASAM.  |
| El.Obj.2. Integrar y visibilizar a lo interno de la entidad el compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres.                                    | Plan Estratégico, Estatutos y otros documentos de ASASAM en el que se integra el principio de Igualdad.<br>Protocolo de acogida revisado de manera que se integre el compromiso y valor de la Igualdad en ASASAM.<br>N° de informaciones realizadas sobre el progreso del I Plan en ASASAM.  |
| ElObj.3. Impulsar la toma de conciencia de Género entre el personal laboral, voluntario y personas asociadas a ASASAM.                             | Espacios y mecanismos establecidos para facilitar la reflexión y formación del personal remunerado, voluntario y societario de ASASAM.<br>N° de fuentes de financiación externas que faciliten la puesta en marcha de acciones concretas del I Plan para la Igualdad de ASASAM identificadas.  |
| El.Obj.4. Desarrollar condiciones Igualitarias en mujeres y hombres en ASASAM, tanto a nivel del personal remunerado, voluntario y societario.     | Sistematización para la incorporación de criterios desde el enfoque de género para llevar a cabo procesos de selección y promoción no discriminatorios realizada.<br>N° de revisiones de perfiles de puesto desde la perspectiva de género realizadas.<br>N° de procesos de selección y promoción en los que se tienen en cuenta las recomendaciones de las guías de Emakunde.   |
| El.Obj.5. Incorporar la perspectiva de género en los servicios ofrecidos por ASASAM.   | N° y perfil de las personas participantes en el grupo de trabajo creado para incorporar la perspectiva de género en los servicios de ASASAM.<br>Informe de conclusiones en el que se recopilan las motivaciones de las personas usuarias desagregadas por sexo para participar en los servicios y actuaciones que se realizan desde ASASAM.<br>Informe de conclusiones en el que se recoge el análisis realizado desde la perspectiva de género sobre la protección que dan las familias a usuarias y usuarios y las posibles consecuencias en la participación. |



| Medidas/Objetivos   | Indicadores   |
|---|---|
| <p>El.Obj.6. Comunicar la Igualdad a nivel externo.</p>   | <p>N° de comunicaciones realizadas para difundir a nivel externo el compromiso de ASASAM con la Igualdad.<br/>Espacios de difusión utilizados.<br/>N° de contenidos incluidos en la página Web de ASASAM.<br/>N° de campañas de comunicación con perspectiva de género.<br/>N° de difusiones realizadas las personas asociadas y las empresas proveedoras sobre el compromiso de ASASAM hacia el uso igualitario del lenguaje y las imágenes.<br/>N° de adhesiones a campañas institucionales por la Igualdad en Días Internacionales (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.).<br/>N° de redes por la Igualdad en las que se participan.<br/>Solicitud realizada para obtener el reconocimiento de entidad colaboradora en Igualdad de Emakunde.</p>  |
| <p>El.Obj.7. Favorecer la toma de conciencia de género y el empoderamiento de las mujeres usuarias y sus cuidadoras, así como de otros agentes.</p> | <p>N° de recursos diseñados, dados a conocer y puestos en práctica para las mujeres con enfermedad mental de ASASAM.<br/>N° de recursos diseñados, dados a conocer y puestos en práctica para las mujeres cuidadoras de ASASAM.<br/>N° de servicios analizados y rediseñados teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres con enfermedad mental de ASASAM de manera que se favorezca su participación.<br/>N° de acciones de concienciación realizadas para que las familias de ASASAM reflexione en torno a la importancia de la participación de las mujeres con enfermedad mental en espacios profesionales y otros.<br/>N° de acciones de concienciación dirigidas a agentes externos (centros de salud, servicios sociales de base, etc.) sobre la importancia de integrar la perspectiva de género y trabajar el empoderamiento de las mujeres con enfermedad mental y sus cuidadoras.</p> |



| Medidas/Objetivos  | Indicadores  |
|--|--|
| 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. | <p>Manual de conciliación elaborado.</p> <p>Acta de la Junta Directiva en la que se aprueba el manual de conciliación.</p> <p>Nº de acciones de difusión de las medidas de conciliación del manual elaborado.</p> <p>Espacios utilizados para la difusión de las medidas de conciliación del manual elaborado.</p> <p>Sistema de solicitud de medidas creado.</p> <p>Nº de solicitudes de cada medida de conciliación desagregadas por sexo.</p> <p>Nº de campañas de sensibilización realizadas hacia las personas trabajadoras de ASASAM sobre la cultura de cuidado corresponsable.</p> <p>Nº de sesiones de sensibilización realizadas por los trabajadores de ASSAM en el marco de Gizonduz para el impulso de la corresponsabilidad de las personas usuarias y sus familias.</p>   |
| EIII.Obj.1. Prevenir y en su caso atender adecuadamente, situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras, voluntarias y usuarias de ASASAM.                      | <p>Protocolo elaborado para la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Nº de formaciones realizadas por el personal de ASASAM en violencia contra las mujeres.</p> <p>Nº de participantes en las formaciones sobre violencia contra las mujeres desagregada por sexo.</p> <p>Mecanismos puestos en marcha para detectar de forma temprana mujeres con discapacidad víctimas de violencia.</p> <p>Nº de casos detectados sobre situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras, voluntarias y usuarias.</p> <p>Información recopilada para la sensibilización y prevención de actitudes de riesgo.</p> <p>Nº de acciones de sensibilización y formación realizadas hacia las mujeres usuarias sobre diversos tipos de violencia que pueden sufrir.</p> <p>Nº de acciones de sensibilización realizadas hacia los usuarios para el desarrollo de actitudes no violentas hacia las mujeres.</p> <p>Nº de acciones de concienciación realizadas hacia las familias sobre la importancia de la detección temprana y atención de situación de violencia que pueden sufrir las mujeres usuarias.</p> |





2017



Con la colaboración de:

