

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2015-2018



Diciembre 2014



Consultoría de género



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO CONCEPTUAL	4
3. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL	5
4. DIAGNÓSTICO	7
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	9
6. MODELO DE GESTIÓN	11
6.1. Estructuras	12
6.2. Planificación	14
6.3. Evaluación	34
7. PROGRAMA OPERATIVO 2015	40



1. INTRODUCCIÓN

La **Asociación T4** es una entidad sin ánimo de lucro que se fundó en Bilbao el 17 de marzo de 1992, por un grupo de personas infectadas por VIH/Sida, que tenían un propósito transformador común, creían en la justicia social, en la solidaridad y en la participación y con una clara apuesta por la defensa de los derechos de las personas afectadas por VIH/Sida. Su valor más importante era y es la persona.

Misión de la entidad

Ofrecer a la comunidad en general y al mayor número posible de personas viviendo con VIH/Sida (en adelante PVVIH) el apoyo que sea requerido para:

- ✓ **Mejorar la calidad de vida** de las personas afectadas por el VIH/Sida y su entorno o la de aquellas que estén en riesgo de adquirirlo.
- ✓ **Mejorar la esperanza de vida** de las personas afectadas por VIH/Sida.

Ámbito de actuación

Su ámbito de actuación lo constituye preferentemente el Territorio Histórico de Bizkaia, ampliando su atención al ámbito de la CAPV y el internacional.

Programas/Dispositivos de la Asociación:

Programas de Prevención:

- Prevención selectiva HSH (campañas, saunas, bares, trabajo con Trabajadores Sexuales, etc.).
- Prevención universal (campañas, jornadas, formación, investigación).

Programas de Asistencia:

- Residencia de Convalecencia Atsedena. 7 plazas.
- Residencia de estancia Indefinida Aukera. 15 plazas.

Programas de Incorporación:

- Centro de Incorporación Social Zure Enea. 15 plazas.
- Vivienda Comunitaria Bidexka. 6 plazas.
- Centro Psicosocial Bideratzen (Counselling, Psicoterapia, Terapia libre). 45-50 plazas.



1. INTRODUCCIÓN



TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Desde que en marzo de 1992 se constituyó la Asociación se han presentado y llevado a cabo proyectos específicos en materia de mujer y VIH. En el año 1997, Emakunde financió a esta Asociación el programa “Mujer y Sida”, en el cual se estudiaban las especificidades de las mujeres en relación al VIH/Sida.

Así mismo se han realizado campañas de sensibilización internas y externas. Desde el año 2011 la Asociación coorganiza junto con la Facultad de Psicología Social de la UPV las Jornadas de *Cooperación, Género y VIH*. Además, en el año 2011 se convoca una Asamblea Extraordinaria de la Asociación en la que entre otros asuntos se modifican los fines de la Asociación, que en su artículo 2, letra “ñ” dice textualmente “Iniciar y sostener el proceso de institucionalización del enfoque de género.

A lo largo de estos 22 años de singladura, distintas personas de la organización miembros de la Junta directiva, personas voluntarias, personas trabajadoras de la organización han participado en cursos de formación sobre género que se han impartido en la CAV. Las cuestiones de género que afectan a la plantilla y/o personas usuarias (conciliación, estereotipos, etc.) son y han sido una preocupación constante de la entidad y este proceso es una muestra del firme compromiso de trabajo por la igualdad de mujeres y hombres.



2. MARCO CONCEPTUAL

Algunos conceptos clave en los que se base este I Plan para la igualdad de T4 se muestran a continuación. Estos conceptos son parte de los principios generales que establecen las diferentes normativas en materia de igualdad:

1. **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
2. **ACCIÓN POSITIVA:** medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
3. **ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
4. **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
5. **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
6. **REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA SEGÚN SEXO:** cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.



3. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Los principales documentos en los que se base el Plan de Igualdad de T4 son los siguientes:

- [LEY 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(Cortes Generales\)](#)
- [LEY 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres \(Parlamento Vasco\)](#)
- [Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2010-2015 \(Comisión Europea\)](#)
- [VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV \(Gobierno Vasco\)](#)



4. DIAGNÓSTICO: Debilidades. Amenazas. Fortalezas. Oportunidades.

A partir del diagnóstico realizado en 2014, se extrae el siguiente análisis DAFO, respecto a la situación de la igualdad en T4

FORTALEZAS

CULTURA ORGANIZACIONAL:

- Desde dirección se ha promovido el inicio de un proceso de igualdad de mujeres y hombres en la entidad.
- **Inicio proceso Institucionalización de la Política de igualdad de la entidad** reflejado en modificación artículo 2, letra “ñ” fines T4, donde se dice textualmente “Iniciar y sostener el proceso de institucionalización del enfoque de género”.
- Existe trayectoria en acciones por la igualdad de mujeres y hombres en la entidad y en la concienciación hacia este ámbito.
- Existe inquietud y buena disposición para implementar acciones que ayuden a incorporar el enfoque de género dentro de la entidad.
- Sensibilidad acerca del uso no sexista del lenguaje en la entidad, en comunicaciones internas, externas, material informativo, campañas, etc.

PERSONAS:

- Representación equilibrada – paritaria en los puestos intermedios/responsables de programa- de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.
- Equipos mixtos de mujeres y de hombres en la entidad: psicóloga y psicólogo para plantilla, coach mujer y coach hombre en equipos,. Sub-equipos de trabajo paritarios: enfermería (2/2), noches (2/2), centro de día (2/2).
- Alta cualificación de las mujeres de la plantilla.

PROCESOS DE GESTION:

- No existen barreras internas para mujeres ni en su desempeño laboral ni en su promoción profesional en la entidad.
- Existen medidas, además de las establecidas por convenio, que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La formación obligatoria (40h) se imparte en el lugar de trabajo con servicio de guardería opcional. Se tiene en cuenta el horario para convocar las reuniones y jornadas de formación. Se ofrece también posibilidad de formación fuera y externa a la casa (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, tiempo, cambios horarios...).
- Sensibilidad frente al acoso.
- Política salarial. Cumplimiento Convenio. Brecha salarial testimonial. (0,6%)

DISPOSITIVOS:

- Se hace explícita la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los dispositivos habiéndose realizado acciones puntuales en ese sentido con usuarias en base a iniciativas concretas de alguna trabajadora.



DEBILIDADES

CULTURA ORGANIZACIONAL

- En los documentos clave que muestran la cultura organizacional (Misión/visión/valores/principios) de la entidad no se hace explícita la igualdad de mujeres y hombres.
- Poco conocimiento desde el personal de la entidad, incluido el equipo de dirección, sobre la gestión de la igualdad de mujeres y hombres.
- No existe una comisión de igualdad/grupo de equidad en la entidad funcionando previo a este proceso.
- Si bien se realiza un uso igualitario del lenguaje, bajo el sustantivo *personas*, se tiende a invisibilizar a las mujeres que viven con VIH, en la creencia de que el termino *personas* es mas igualitario, o no discriminatorio. Lo mismo ocurre con las acciones de sensibilización se enfocan a las personas en general, sin atender a criterios de género específicamente.

PERSONAS

- A pesar de que la entidad tiene como objetivo que tanto los trabajadores/as como los usuarios/as viviendo con VIH sientan la entidad como un espacio respetuoso con su orientación sexual, además de propiciar la contratación de mujeres y hombres que hayan sido usuarias/os, ninguna trabajadora se declara homosexual, frente a tres trabajadores hombres que si se declaran homosexuales.
- Lo mismo ocurre en la categoría VIH conocido y declarado. Pudiera ser que no exista ninguna mujer trabajadora lesbiana y/o viviendo con VIH, o que de existir, no sientan el espacio-entidad como un espacio seguro.
- No está garantizado que el personal intervengan desde la no reproducción de los roles tradicionales.

PROCESOS DE GESTION

- Medidas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. A pesar de que es una fortaleza de la entidad, se percibe desconocimiento de las medidas dentro de la plantilla y ciertos prejuicios, dado que se asocia conciliación a conciliación de la vida familiar exclusivamente.
- Aunque se recogen datos desagregados según sexo en los diferentes procesos de gestión, no se realizan análisis de género de los mismos.
- En la evaluación del desempeño, no se valoran competencias relativas a la igualdad de género.
- No existe un protocolo de atención frente a agresiones.

DISPOSITIVOS

- Pese a que se constata que realizan acciones puntuales desde el enfoque de género en la implementación de los proyectos, no lo reflejan ni visibilizan en el diseño de proyectos.
- No hay un procedimiento estandarizado donde se explique qué aspectos hay que incorporar en los proyectos para el efectiva transversalización de la perspectiva de género.
- Se ha detectado que el trato dispensado por parte de las trabajadoras a mujeres usuarias no es el mismo que dispensan a hombres usuarios en igualdad de condiciones. Cabe plantearse analizar el impacto de la diferente socialización de género, como factor generador de ese trato desigual desfavorable a las mujeres usuarias, además de la necesidad de formar a la plantilla en materia de género para neutralizar este tipo de comportamientos diferenciados desfavorables a las mujeres usuarias.



5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- Los principales **elementos estructurales** de este I Plan son: **1. Ámbitos de actuación, 2. Ejes estratégicos, 3. Objetivos y 4. Acciones**; presentando una **estructura clara, operativa y adaptada** a las necesidades y formas de funcionamiento de la entidad.
- **Carácter estratégico.** El diseño de los ejes está basado en las estrategias que marcan las Leyes y los Planes de Igualdad actuales, que buscan el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- **Determinará objetivos concretos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad**, priorizando aquellos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad. Estos objetivos están basados en las principales conclusiones obtenidas y brechas identificadas del ***Diagnóstico sobre la Igualdad de mujeres y hombres en T4(2014)***.
- **Dispondrá de un sistema participativo para su planificación, seguimiento y evaluación.** Los procesos se someterán a la participación de las y los trabajadores y si es preciso de las personas usuarias. En este sentido, las estructuras estables de igualdad que se generen tendrán un papel relevante en la coordinación y la ejecución del mismo: equipo responsable del Plan y comisión de igualdad.
- Es un Plan que aprovecha los **recursos del entorno** para desarrollar sus acciones (guías, webs, cursos, etc...).



5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

2 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN:

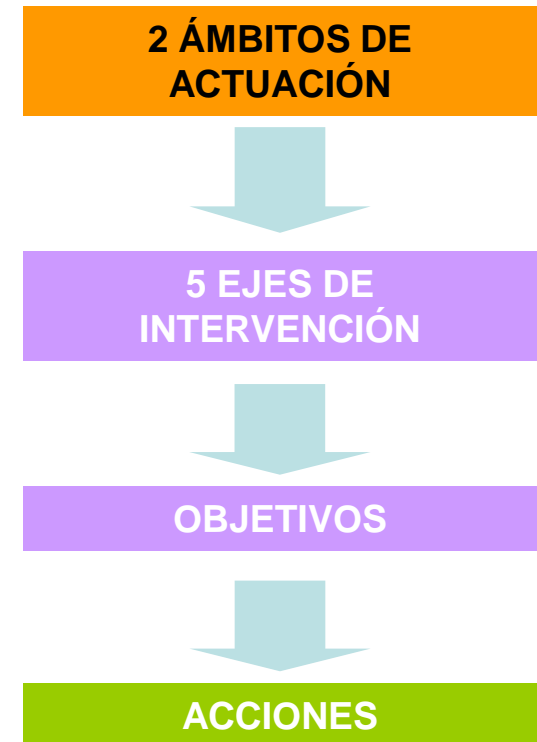
- **Gestión interna:** Este ámbito abarca todos los procesos que tienen relación con la gestión de una organización y con el personal remunerado, voluntario y societario.
- **Servicios :** Este ámbito abarca los dispositivos, programas y proyectos de una organización.

5 EJES DE INTERVENCIÓN, según el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, donde se encuadra el Plan de Igualdad de la entidad:

- Gestión desde la perspectiva de género
- Cambio de valores
- Empoderamiento de las mujeres
- Organización corresponsable
- Buen trato hacia las mujeres

Estos ejes son las cuestiones prioritarias sobre las que se va a trabajar en los años de vigencia de este Plan, que están marcadas por las Políticas para la Igualdad. Estos Ejes se concretan en objetivos y acciones.

Para cada objetivo se establecen las **acciones** a desarrollar en el período de vigencia del plan.



6. MODELO DE GESTIÓN

MODELO DE GESTIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES T4	ESTRUCTURAS	Equipo responsable de igualdad
		Grupos de trabajo temporales
	PROCESOS	Planificación
		Evaluación



6.1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

PROCESO DE CREACION DE LA ESTRUCTURA PARA LA IGUADLAD EN T4:

Para la creación de la estructura de la Igualdad se creara un **equipo de trabajo ad hoc** responsable de establecer características, funciones y competencias de la estructura interna para la Igualdad. Las personas responsables del mismo serán:

- ✓ Ana López Zúñiga. Gerente y Responsable de Recursos Humanos.
- ✓ Maribel Tapia. Responsable de Administración y Prevención
- ✓ Álvaro Ortiz de Zarate. Coordinador General.

Este equipo de trabajo tendrá como **tareas**:

- ✓ Constituir un equipo responsable de igualdad **con responsabilidad política/gerencial**.
- ✓ Ofrecer **formación específica** en materia de igualdad a lo(s) miembro(s) del equipo con **responsabilidad operativa**.
- ✓ Establecer un mecanismos para la participación de todas las personas de la empresa en el desarrollo del Plan: **Comité consultivo (multinivel/multitarea) que se reúna bi o anualmente**.

La **estructura para la igualdad** resultante tendrá entre sus **funciones**:

- **Planificación, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan.**
- Coordinación e implementación de las acciones del Plan, integrando los objetivos en el plan de gestión anual.
- Implementación de algunas de las acciones.
- Sensibilización en materia de Igualdad al personal que se incorpore a la entidad
- Elaboración del programa operativo anual.
- Reuniones de planificación general y con cada responsable de acciones y grupos de trabajo temporales
- Diseñar un sistema de planificación y evaluación de las acciones del Plan. (modelo de ficha adjunto)

Equipo responsable



6.1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

Grupos de trabajo temporales



Los **grupos de trabajo temporales** son grupos que se constituyen para el desarrollo de acciones del plan. Estarán compuestos por personas asignadas dependiendo de la temática del mismo.

En estos grupos podrán participar tanto personal remunerado y voluntario de T4. Su composición se diseñará de acuerdo a los objetivos previstos para el grupo.

FUNCIONES

- Planificar acciones para conseguir la mejora objeto de cada grupo.
- Recoger buenas prácticas en la mejora a implementar.
- Elaborar herramientas de trabajo.
- Etc.

PROCESO DE TRABAJO

Se trabajaría en base a sesiones de trabajo y entre sesiones, que se planificarán al principio de cada grupo. Está Prevista la realización mínima de 3 grupos. A continuación se presentan los posibles ámbitos de trabajo:

Grupo 1: Conciliación corresponsable (2016)

Grupo 2: Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos (2017-2018)

Grupo 3: Buenos tratos hacia las mujeres (2017-2018)

6.2. PLANIFICACIÓN

Se llevará a cabo un proceso de planificación anual en el que participará el Equipo responsable y Dirección. Se redactará en el último trimestre del año anterior un borrador de **Plan operativo anual** que será aprobado en la Junta de Gobierno e integrado en el Plan de gestión del siguiente año. Las acciones previstas para cada año se desarrollarán en el programa operativo, en base a la siguiente ficha de planificación:

PLANIFICACIÓN

EJE		
OBJETIVO		
PERSONA/S RESPONSABLE/S DE LA ACCIÓN (Nombres, puestos)		
TAREAS A REALIZAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLES (Nombre, puesto área)	FECHAS DE REALIZACIÓN
PRESUPUESTO ESTIMADO		
FINANCIACIÓN (interna/externa)		
INDICADOR/ES DE EVALUACIÓN (+ fuente de verificación)		
RESULTADO ESPERADO		

SEGUIMIENTO				
Nivel de ejecución de la acción				
Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada
Nº de mujeres participantes en la acción:				
Nº de hombres participantes en la acción:				
Acciones no realizadas	Motivos			
	(Falta de recursos humanos, Falta de recursos materiales, Falta de tiempo, Falta de participación, Descoordinación con otros departamentos, Desconocimiento del desarrollo, Otros motivos (especificar))			

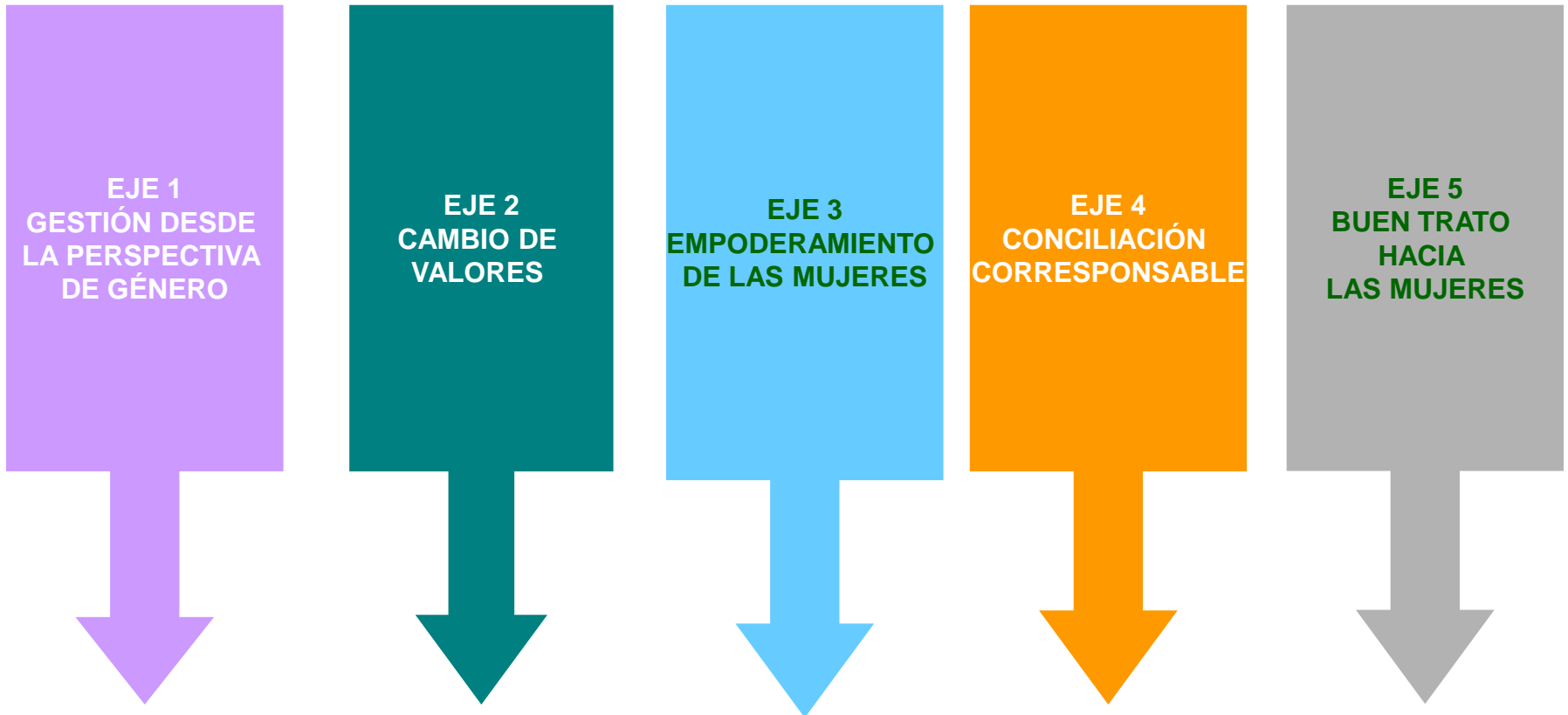
EVALUACIÓN

RESULTADOS	
Indicador:	Resultado:
INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas



6.2. PLANIFICACIÓN


EJES DE INTERVENCIÓN



Alcanzar y garantizar la Igualdad de Mujeres y Hombres en T4, comienza por implementar el Mainstreaming de género en la gestión de la entidad.


Este enfoque significa asumir como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en la sociedad y en su reflejo en las y los trabajadores de T4.

Esta estrategia debe afectar a los procesos de decisión, planificación, ejecución y evaluación de todos ámbitos de gestión de la organización en los aspectos siguientes:



EJE 1 GESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- ▶ Mostrar un compromiso explícito por la igualdad hacia lo interno y externo de la organización.
- ▶ Disponer de estructuras para la igualdad en la entidad.
- ▶ Planificar la gestión de la igualdad.
- ▶ Realizar un uso igualitario del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- ▶ Desarrollar un conocimiento interno en materia de igualdad de mujeres y hombres e integrar el principio de igualdad en las actividades formativas.
- ▶ Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (a nivel de organización interna y de servicios).



**EJE 2
CAMBIO
DE
VALORES**

Cambio de valores, entendiendo que los valores actuales siguen admitiendo la superioridad de los hombres y que sus acciones son más importantes. Por lo tanto, se pretenden cambiar aquellos valores que sostienen al jerarquía de sexos, es decir la infravaloración y subordinación de las mujeres y lo femenino; y desarrollar el valor de la igualdad de mujeres y hombres, valor que además de un derecho es también reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias.

De esta manera, para que la igualdad sea un valor se debe instalar en nuestra subjetividad y creernos que la igualdad no es una concesión sino un derecho que les pertenece a las mujeres. Contribuir a que cada mujer se sitúe como centro de su vida (autonomía, autoestima, reconocimiento individual y grupal. Y que los hombres aprendan a considerarse equivalentes a las mujeres desmontando su sobrevaloración y la violencia masculina.

De esta manera, **la igualdad subjetiva** como valor tiene que ver con que cada persona asuma que le pertenece el derecho a ser igual en el acceso a recursos y oportunidades, a expectativas de vida, a posibilidades de tiempo, ocio y disfrute a vivir en paz y sin violencia.

En este sentido, avanzar supone desmontar, deconstruir y eliminar valores, creencias, mitos, estereotipos y roles.

En T4 se va enfocar el cambio de valores en los siguientes ámbitos:

- ✓ Revisión e incorporación de la perspectiva de género en la Visión, Valores, Principios y Código Ético.
- ✓ Sensibilizar al personal de T4 mediante la realización de una acción simbólica de sensibilización acerca del valor de la igualdad de mujeres y hombres que, además de un derecho, es reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias.





Empoderamiento significa “ganar poder”, fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política.

Cuando se habla de empoderamiento de las mujeres en las Políticas Públicas se entiende desde un doble ámbito:

- Individual, proceso personal de toma de conciencia sobre su subordinación, en el cual cada mujer toma conciencia de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.
- Colectivo, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

A partir de este marco general, en T4 se va trabajar el empoderamiento en varios ámbitos:

- ▶ Desarrollando el empoderamiento de las trabajadoras, y visibilizando sus competencias de liderazgo en la entidad.
- ▶ Dando valor y haciendo visibles las funciones que tradicionalmente se asocian a las mujeres, a nivel social (crianza) y a nivel de la organización (funciones asociadas a las mujeres por el rol de género).
- ▶ Apoyando el acceso y participación de mujeres viviendo con VIH, en situación de discriminación múltiple: mujeres en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, mujeres migradas, mujeres con discapacidad, etc.
- ▶ Desarrollando el empoderamiento de las mujeres usuarias (mujeres viviendo con VIH).

Así mismo en el marco del Eje 3, se trabajara paralelamente con trabajadores y usuarios las nuevas masculinidades.



EJE 4 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

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 y en cambio, el cuidado, lo reproductivo, lo privado/doméstico, es un espacio con relaciones, roles y valores, mayoritariamente femeninos y de mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y el impacto de esta incorporación tanto en lo privado, como en lo público, ha puesto de manifiesto como este modelo perjudica formal, funcional y simbólicamente a las mujeres, en favor de los hombres. Algunas medidas de conciliación generadas con el objetivo de favorecer la incorporación de las mujeres al ámbito público siguen promoviendo que sean las mujeres quienes deben conciliar su función tradicional de proveedoras de cuidados y atención en el hogar, con un aumento de la importancia de su rol en el ámbito del empleo remunerado. Desde este análisis, resulta absolutamente necesario que la corresponsabilidad cale en la sociedad y en las personas. Por otra parte, es preciso visibilizar que el tiempo y trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas debe repartirse de otra forma.

En este eje se pretende **ir más allá de la conciliación** y establecer como principio de la igualdad la **corresponsabilidad**, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan del ámbito público y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también la **de la propia organización**. Por tanto, se trata también de **modificar la cultura empresarial, para facilitar la conciliación corresponsable**.

En T4, se pretende en este I Plan ir desarrollando la gestión de esta conciliación corresponsable, así como de ir consolidando la cultura empresarial actual que ya reconoce las necesidades y responsabilidades de sus trabajadoras y trabajadores en los ámbitos privados y doméstico:

- ▶ Fomentando la corresponsabilidad de los hombres (trabajadores y usuarios) en el ámbito doméstico y de cuidados.
- ▶ Sistematizando y mejorando la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.



EJE 5 BUEN TRATO HACIA LAS MUJERES

Constituye violencia contra las mujeres todas aquellas formas de violencia que se ejercen contra las mujeres por el hecho de serlo, en el marco de una sociedad desigual, sustentada en unas relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres.

La desigualdad de género está en la base de la violencia contra las mujeres y, por tanto, la lucha efectiva contra esta violencia se encuentra estrechamente vinculada al cambio de valores de la sociedad y sólo a través de esta transformación se eliminará y resolverá de forma adecuada.

Para erradicar esta violencia contra las mujeres y lograr un buen trato hacia ellas, se debe combinar el trabajo de sensibilización y la transformación de valores junto con la atención a casos de violencia.

En este Plan, desde T4 se va a trabajar en los siguientes ámbitos:

- ▶ Sensibilizando hacia el buen trato hacia las mujeres, tanto en lo interno de la organización como en la intervención que se enmarca en cada servicio que se ofrece.
- ▶ Previniendo situaciones de violencia contra las mujeres en el marco de la organización.
- ▶ Atendiendo casos de violencia que se den hacia las trabajadoras y hacia las mujeres usuarias.
- ▶ Mostrando los derechos de las trabajadoras que sufren de violencia de género.



OBJETIVOS

	1. ÁMBITO GESTIÓN	2. ÁMBITO DISPOSITIVOS/PROGRAMAS
EJE 1 Gestión desde la perspectiva de género	<p>1.1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión.</p> <p>1.1.2. Comunicar la igualdad a lo interno de la entidad.</p>	<p>2.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los dispositivos/programas.</p> <p>2.1.2. Comunicar la igualdad a lo externo de la entidad.</p>
EJE 2 Cambio de valores	<p>1.2.1. Integrar y visibilizar en el compromiso ético a lo interno de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>2.2.1. Integrar y visibilizar en el compromiso ético a lo externo de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</p>
EJE 3 Empoderamiento de las mujeres	<p>1.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y voluntarias de la entidad, promoviendo su autonomía.</p> <p>1.3.2. Desarrollar el acceso y condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras y voluntarias</p>	<p>2.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias.</p> <p>2.3.2. Desarrollar el acceso y participación igualitarias de usuarias.</p>
EJE 4 Organización responsable	<p>1.4.1. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación responsable a lo interno.</p>	<p>2.4.1. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación responsable a lo externo.</p>
EJE 5 Buen trato hacia las mujeres	<p>1.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.</p>	<p>2.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.</p>

OBJETIVO: 1.1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.1.1.1. Creada una estructura interna para la planificación, desarrollo y evaluación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Crear un equipo de trabajo ad hoc responsable de establecer características, funciones y competencias de la estructura interna para la Igualdad ➢ Constituir un equipo responsable de igualdad con responsabilidad política/gerencial. ➢ Ofrecer formación específica en materia de igualdad a los miembro(s) del equipo con responsabilidad operativa. ➢ Disponer de mecanismos para la participación de todas las personas de la empresa en el desarrollo del Plan: Creación de un Comité consultivo (multinivel/multitarea) que se reúna bi o anualmente. ➢ Crear Grupos de trabajo temporales para la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo de trabajo creado ad hoc para la creación Estructura Igualdad T4 	2015
1.1.1.2. Enfoque de género sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Revisar e incorporar la perspectiva de género en documentos internos de la entidad: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estatutos ▪ Proceso acogida a nuevos/as trabajadores ▪ Plan Formación ➢ Mantener la representación equilibrada en los órganos de gobierno así como en equipo de apoyo psicológico y supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerencia ▪ Coordinador General 	2015
1.1.1.3. Enfoque de género integrado en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y operativos	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. ➢ Establecer nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres viviendo con VIH-Sida. ➢ Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. ➢ Elaborar una <i>guía práctica/cuaderno de trabajo</i> para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y planes operativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia ▪ Coordinador General ▪ Responsables de Dispositivos 	2015-2016



OBJETIVO: 1.1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.1.1.4. Principio de igualdad integrado en la acción formativa de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer como requisito que toda la formación que se realice (bien sea propia o contratada) integre la perspectiva de género, es decir, las que tenga en cuenta las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la sociedad y más específicamente en el área de trabajo de la entidad. ➤ Realizar una sesión de sensibilización en materia de igualdad a las y los nuevos trabajadores como parte del protocolo de acceso al nuevo puesto de trabajo. ➤ Establecer un porcentaje de horas anuales (10%-4h) fijas del Plan de Formación destinado a formación específica en materia de igualdad para todo el personal. ➤ Facilitar formación específica en materia de igualdad al personal que lo requiera ajustado a su área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia ▪ Resp. Formación 	2015-2016



EMAKUNDE
PROGRAMA NACIONAL DE IGUALDAD
 PROYECTO VASCO DE LA MUJER

OBJETIVO: 1.1.2. Comunicar la igualdad a lo interno de la entidad.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.1.2.1. Estrategia de Comunicación para la Igualdad interna creada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer un decálogo sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes en las comunicaciones internas. ➤ Elaborar una <i>nota</i> sobre la igualdad de mujeres y hombres, que muestre al personal que se incorpora a la entidad el compromiso de la entidad con la igualdad y que ésta es un valor de la entidad. ➤ Visibilizar y hacer partícipe de los días internacionales, campañas institucionales y alianzas estratégicas en materia de igualdad a la plantilla. ➤ Realización de acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad. (punto lila en los centros, concentraciones, notas internas, visibilidad en correos electrónicos mediante firmas que expresen compromiso, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia ▪ Resp. Comunicación 	2015-2016



OBJETIVO: 1.2. Integrar y visibilizar en el compromiso ético a lo interno de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<p>1.2.1. Integrado el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.</p>	<p>➤ Revisar e incorporar la perspectiva de género en : Visión Valores Principios Código Ético.</p> <p>➤ Sensibilizar al personal de T4 mediante la realización de una acción simbólica de sensibilización acerca del valor de la igualdad de mujeres y hombres que, además de un derecho, es reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica de Igualdad ▪ Gerencia 	<p>2015</p>



OBJETIVO: 1.3. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las trabajadoras y voluntarias.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.3.1. Plantilla concienciada sobre las desigualdades de género y autonomía de las trabajadoras y voluntarias promovida.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de un grupo de mujeres interno (trabajadoras, voluntarias) donde trabajar el empoderamiento y la autonomía. ➤ Creación de un grupo de hombres interno (trabajadores, voluntarios), sobre nuevas masculinidades.(GIZONDUZ) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia ▪ Coordinador General ▪ Resp. Dispositivos 	2016
1.3.2. Acceso y condiciones igualitarias de participación de las trabajadoras y voluntarias sistematizado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistematizar la incorporación de criterios para realizar selecciones no discriminatorias en el proceso de selección, según la Guía de Emakunde. ➤ Integrar competencias para la promoción de la igualdad en el proceso de evaluación del desempeño. ➤ Incorporar en la evaluación de necesidades de formación anual los ámbitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia 	2016



OBJETIVO: 1.4. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo interno.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.4.1. Diseñado un Plan de Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar un análisis detallado de las necesidades reales de conciliación de todas las personas que conforman la plantilla. ➤ Crear una comisión de conciliación que elaborara el contenido del plan, indicando las medidas a implantar para conseguir mejorar las necesidades de conciliación de la plantilla. ➤ Difundir las medidas de conciliación. ➤ Sensibilizar a la plantilla en una cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia 	2016



OBJETIVO: 1.5. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
1.5.1. Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia sexista elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar las situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras y voluntarias, y establecer medidas de mejora. ➤ Elaborar un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en la entidad. ➤ Formar en violencia contra las mujeres en su ámbito de intervención para que sepan detectar y actuar frente a estas situaciones. (Cursos de autodefensa feminista) ➤ Realizar un estudio sobre la violencia contra las mujeres usuarias viviendo con VIH que permita proponer a las administraciones públicas la creación de recursos para estas mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Gerencia ▪ Área Investigación ▪ Resp. Dispositivos 	2017-2018



EMAKUNDE
Euzko Mutilen Konta

OBJETIVO: 2.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los dispositivos/programas.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.1.1.1. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear una comisión de <i>Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos.</i>(2017-2018) ➤ Elaborar una guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos. 	<p>Comisión: <i>Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos</i></p>	2017-2018
2.1.1.2. Personal de las diferentes áreas de la entidad capacitado para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en su área de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difundir las medidas/estrategias/herramientas recogidas en la guía. ➤ Capacitar a la plantilla para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los dispositivos/ en su desempeño profesional. 	<p>Comisión: <i>Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos</i></p>	2017-2018
OBJETIVO: 2.1.2. Comunicar la igualdad a lo externo de la entidad.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.1.2.1. Estrategia de Comunicación para la Igualdad creada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Visibilizar el trabajo en igualdad que se realice en la web y otros soportes de información que pueda utilizar la entidad. ➤ Visibilizar en la web de la entidad el decálogo sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes en las comunicaciones creado. ➤ Crear alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género y VIH a nivel local, estatal y/o internacional. ➤ Realización de acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad (punto lila en los centros, firmas de correo electrónico, notas de prensa, boletines, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsable Comunicación 	2015

OBJETIVO: 2.2.1. Integrar y visibilizar en el compromiso ético a lo externo de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.2.1.1. Desarrollado el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitar el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad ➤ Visibilizar y dar valor a la presencia de mujeres usuarias en la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de igualdad. • Gerencia 	2016-2017



OBJETIVO: 2.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.3.1.1. Mujeres usuarias y hombres usuarios sensibilizados sobre las desigualdades de género.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad. ➤ Creación de un grupo de hombres usuarios sobre nuevas masculinidades en uno de los dispositivos como experiencia piloto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsables de Dispositivos 	2017-2018
2.3.1.2. Autonomía de las mujeres usuarias promovida.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Creación de un grupo de mujeres usuarias donde trabajar el empoderamiento y la autonomía en uno de los dispositivos como experiencia piloto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsables de Dispositivos 	2017-2018

OBJETIVO: 2.3.2. Desarrollar el acceso y participación igualitarias de usuarias.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.3.2.1. Acceso y condiciones igualitarias de participación de las usuarias incrementado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el acceso, dar a conocer a posibles mujeres usuarias la entidad y los servicios que prestan. ➤ En las condiciones, diseñar los servicios desde las necesidades de las mujeres usuarias. ➤ Promover investigaciones o seminarios para profundizar en el conocimiento de la situación de doble discriminación de las mujeres con VIH/Sida y por qué estas llegan menos a los dispositivos de T4. ➤ Realizar actividades de ocio y tipo libre dirigidas a los gustos de las mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsables de Dispositivos 	2017-2018



OBJETIVO: 2.4.1. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo externo.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.4.1.1. Fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios desarrollado.	➤ Sensibilizar en el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios a través del programa Gizonduz.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsables de Dispositivos 	2017-2018



OBJETIVO:2.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.5.1.1. Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia sexista elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar a las mujeres usuarias viviendo con VIH en violencia de género y en autodefensa feminista. ➤ Recoger datos de situaciones de malos tratos sexistas hacia las usuarias y de situaciones de buenos tratos, planteando acciones de mejora frente a las sexistas y visibilizando los buenos tratos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equipo Igualdad ▪ Responsables de Dispositivos 	2017-2018



6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión, dispositivos y programas.		
1.1.1.1. Creada una estructura interna para la planificación, desarrollo y evaluación del Plan.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El personal del equipo de trabajo participa activamente en reuniones para la creación de la estructura de igualdad. ➤ Los miembros del equipo de trabajo reciben asistencia técnica específica para la construcción de la estructura. ➤ Los miembros del equipo de igualdad con responsabilidad política y operativa reciben formación específica en materia de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones de trabajo. • Relación de documentos /herramientas analizados. • Informe asistencia técnica • Relación de formaciones recibidas.
1.1.1.2. Enfoque de género sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Criterios para incorporar la perspectiva de género en la gestión unificados. ➤ Al menos el 80% de los documentos internos de la entidad integran la perspectiva de género. ➤ El 100% de los órganos de gobierno y equipos de apoyo psicológico y supervisión mantienen representación equilibrada. ➤ Al menos un 75% de los equipos de trabajo de la entidad tienen composición paritaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones de trabajo. • Relación de documentos analizados. • Composición de los órganos de gobierno y equipos de apoyo psicológico y supervisión.
1.1.1.3. Enfoque de género integrado en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y operativos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El 100% de las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo incluyen la variable de sexo. ➤ Aumenta cualitativamente el conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres viviendo con VIH-Sida por parte del personal de la entidad. ➤ Criterios para incorporar la perspectiva de género en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y planes operativos unificados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de estadísticas, encuestas y recogida de datos que incorporan variable sexo. ▪ Relación de nuevos indicadores de género elaborados y utilizados. ▪ Criterios establecidos.



6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.1.Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión, dispositivos y programas.		
1.1.1.4. Principio de igualdad integrado en la acción formativa de la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤Al menos un 80% de la formación en el marco del Plan de Formación de la entidad que se realice integra la perspectiva de género. ➤El 100% de las y los nuevos trabajadores que se incorporen a la entidad reciben al menos una sesión de sensibilización en materia de igualdad como parte del protocolo de acceso al nuevo puesto de trabajo. ➤El 10% del Plan de Formación es destinado a formación específica en materia de igualdad para todo el personal. ➤Se comunica al 100% de la plantilla la posibilidad de la posibilidad de acceder a formación específica en materia de igualdad al personal que lo requiera ajustado a su área de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Entidades de formación contratadas durante el periodo de vigencia del presente del Plan que trabajan con perspectiva de genero. ▪Relación de nuevas incorporaciones a la entidad y sesión de sensibilizaciones realizadas ▪Planes de formación anuales. ▪Numero y relación de formaciones específicas realizadas.
2.1.1.1. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤El personal de la comisión <i>Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos</i> participa activamente en reuniones para la creación de la guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos . ➤Los miembros de la comisión reciben asistencia técnica específica para la construcción de la guía. ➤Al menos una guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos diseñada. 	<ul style="list-style-type: none"> •Actas de las reuniones de trabajo. •Relación de documentos /herramientas analizados. •Sesiones de formación recibidas.
2.1.1.2. Personal de las diferentes áreas de la entidad capacitado para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en su área de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤Criterios para incorporar la perspectiva de genero en los dispositivos unificados. ➤Al menos un 80% la plantilla esta capacitada para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los dispositivos/ en su desempeño profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪Medidas/estrategias/herramientas recogidas en la guía. ▪Actas sesiones capacitación.

6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.1.2. Comunicar la igualdad a lo interno y a lo externo de la entidad.		
1.1.2.1. Estrategia de Comunicación para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El 100% de las comunicaciones internas y externas hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes ➤ El 100% de las y los nuevos trabajadores que se incorporen a la entidad reciben una <i>nota</i> sobre la igualdad de mujeres y hombres. ➤ Al menos se visibiliza el 8 de Marzo y el 25 de Nov. a la plantilla en las comunicaciones internas. ➤ Al menos se realizan dos acciones de sensibilización al año coincidiendo con el 8 de Marzo y el 25 de Nov. ➤ Al menos dos alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género y VIH a nivel local, estatal y/o internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de comunicaciones internas y externas. ▪ Acciones de sensibilización realizadas ▪ Nota sobre la Igualdad. ▪ Actas alianzas.



RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO: 1.2. Integrar y visibilizar el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.		
1.2.1. Desarrollado el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Criterios para incorporar el valor de la igualdad en la entidad unificados. ➤ Al menos el 80% de los documentos internos de la entidad integran el valor de la igualdad de mujeres y hombres. ➤ Realizada al menos una acción simbólica de sensibilización acerca del valor de la igualdad de mujeres y hombres que, además de un derecho, es reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias. ➤ Realización tramites para la consecución de la entidad colaboradora en igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones de trabajo. • Relación de documentos analizados. • Criterios para la unificación • Solicitud entidad colaboradora en igualdad.
OBJETIVO: 1.3. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las trabajadoras y voluntarias.		
1.3.1. Plantilla y mujeres usuarias y hombres usuarios sensibilizados sobre las desigualdades de género y autonomía de las mujeres trabajadoras, voluntarias y usuarias promovida.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al menos dos acciones de sensibilización realizada por año con motivo días internacionales. ➤ Al menos el 50% de las hombres trabajadores participan del grupo de hombres interno sobre nuevas masculinidades. ➤ Al menos el 50% de las mujeres trabajadoras participan del grupo de mujeres interno . ➤ Al menos el 50% de los hombres usuarios participan de la experiencia piloto de grupo de hombres sobre nuevas masculinidades. ➤ Al menos el 25 % de las mujeres usuarias participan de la experiencia piloto de grupo de mujeres sobre empoderamiento y autonomía. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de las reuniones grupos. • Acciones /actividades realizadas.
1.3.2. Acceso y condiciones igualitarias de participación de las trabajadoras, voluntarias y usuarias sistematizado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Criterios para realizar selecciones no discriminatorias en el proceso de selección alineados a Guía de Emakunde. ➤ Competencias para la promoción de la igualdad en el proceso de evaluación del desempeño integrados al menos a un 75%. ➤ Realizada al menos una investigaciones o seminarios para profundizar en el conocimiento de la situación de doble discriminación de las mujeres con VIH/Sida ➤ Al menos el 50% de las actividades de ocio y tipo libre dirigidas a los gustos de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Listado de criterios. ▪ Relación de documentos analizados. ▪ Actas de las reuniones de trabajo. ▪ Investigaciones/seminarios realizados.

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO: 1.4.1. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo interno y a lo externo.		
1.4.1. Diseñado un Plan de Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Necesidades reales de conciliación de todas las personas que conforman la plantilla analizados ➤ El personal de la comisión <i>Conciliación corresponsable</i> participa activamente en reuniones para la creación del Plan de Conciliación. ➤ Al menos 2 acciones de difusión de las medidas de conciliación. ➤ Al menos 2 sesiones sensibilización sobre la cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta sobre las necesidades reales de conciliación de la plantilla. • Actas reuniones.
1.4.2. Fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios desarrollado.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al menos dos acciones de sensibilización en el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios a través del programa Gizonduz. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actas de las acciones realizadas
OBJETIVO: 1.5. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras , voluntarias y usuarias.		
1.5.1. Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia sexista elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Al menos dos medidas de mejora establecidas en la estrategia de prevención y atención. ➤ Elaborado al menos un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en la entidad. ➤ Realizados al menos 2 cursos de autodefensa feminista a la plantilla y voluntarias. ➤ Realizado al menos un estudio sobre la violencia contra las mujeres usuarias viviendo con VIH. ➤ Al menos el 25% de las mujeres usuarias viviendo con VIH formadas en violencia de género y en autodefensa feminista. ➤ Al menos 2 acciones de mejora frente a las agresiones sexistas y 2 acciones de visibilización de los buenos tratos realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Medidas de mejora diseñadas ▪ Actas reuniones de trabajo elaboración del Protocolo. ▪ Relación de cursos impartidos ▪ Encuestas de satisfacción de usuarias y personal de la entidad sobre la formación recibida.

MODELO DE FICHA PARA LA PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

(una ficha por acción)

PLANIFICACIÓN

EJE		
PROGRAMA		
OBJETIVO		
PERSONA/S RESPONSABLE/S DE LA ACCIÓN (Nombres, puestos)		
TAREAS A REALIZAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN	RESPONSABLES (Nombre, puesto área)	FECHAS DE REALIZACIÓN
PRESUPUESTO ESTIMADO		
FINANCIACIÓN (interna/externa)		
INDICADOR/ES DE EVALUACIÓN (+ fuente de verificación)		
RESULTADO ESPERADO		

SEGUIMIENTO

DESARROLLO				
Nivel de ejecución de la acción				
Sin empezar	Bajo	Medio	Alto	Finalizada
Nº de mujeres participantes en la acción:				
Nº de hombres participantes en la acción:				
Acciones no realizadas	Motivos (Falta de recursos humanos, Falta de recursos materiales, Falta de tiempo, Falta de participación, Descoordinación con otros departamentos, Desconocimiento del desarrollo, Otros motivos (especificar))			

EVALUACIÓN

RESULTADOS	
Indicador:	Resultado:
INCIDENCIAS	
Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas

9. PROGRAMA OPERATIVO 2015

ACCIONES Ámbito Gestión	E	F	M	A	My	J	JI	A	S	O	N	D
1111												
1112												
1113												
1114												