II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2019 - 2023

asociación tecuatro

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 2

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN 4

3. PRINCIPIOS vertebradores y documentos de referencia 5

A. PARADIGMA FEMINISTA 5

B. ENFOQUE DE GENERO 5

C. INTERSECCIONALIDAD 5

D. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES 5

E. MODELO SOFT T4 5

F. documentos 6

4. DIAGNÓSTICO 6

áreas reforzadas 6

ÁREAS DE MEJORA 7

5. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD 8

EJE I. - EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES 9

EJE II. – TRANSFORMAR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL y las economías PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS 13

EJE III. - VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 18

6. SISTEMA DE GESTIÓN 20

a. Implementación y desarrollo del II Plan 20

b. Estructuras para la gestión del II Plan 21

c. Recursos para el desarrollo del II Plan 23

d. Evaluación del II Plan 23

evaluación de grado de cumplimiento 24

evaluación de coherencia 24

evaluación de proceso 24

evaluación de impacto 24

1. PRESENTACIÓN

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 afectadas 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 sigue siendo, la persona.

La **misión** desarrollada en T4 es ofrecer, a la comunidad en general y al mayor número posible de mujeres y hombres que viven con vih y/o en situación de exclusión:

- Mejorar la calidad de vida de los hombres y las mujeres afectadas por el vih y su entorno, la de quienes están en riesgo de adquirirlo y la de quienes están en riesgo o situación de exclusión.
- Mejorar la esperanza de vida de los hombres y las mujeres afectadas por vih y/o en situación o riesgo de exclusión.

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

Programas de la Asociación:

- Programas de Prevención: Prevención selectiva HSH (campañas, saunas, bares, trabajo con Trabajadores Sexuales, etc.).
- Prevención universal (campañas, jornadas, formación, investigación)
- Servicio de atención diurna especializado en intervención terapéutica y socioeducativa BIDERATZEN
- Servicio de Atención Diurna con apoyos ATAUBIZU.
- Servicio de apoyo vida independiente SAVIT4

El diseño del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en T4 viene precedido del desarrollo y evaluación del I Plan para la Igualdad, así como de una 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, en T4 se han realizado campañas de sensibilización tanto internas como 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 27 años de singladura, distintas mujeres y hombres de la organización, miembros de la Junta directiva, voluntariado, trabajadoras y trabajadores 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 ocupación constante de la entidad, sosteniendo un firme compromiso de trabajo por la igualdad de mujeres y hombres.

A lo largo del año 2014 se elaboró el I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en T4, que se ha desarrollado hasta el año 2019, aportando claridad en cuanto a la necesidad de continuar algunas líneas de trabajo y ampliar otras en el futuro inmediato.

Estos retos concretados en el II Plan se ordenan en torno a tres ejes que orientan la intervención en materia de igualdad dentro de T4:

- Empoderamiento de las mujeres
- Transformación de las economías y la organización social para garantizar derechos
- Vidas libres de violencia contra las mujeres

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II PLAN

El II Plan viene precedido principalmente de dos referencias: la Evaluación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en T4 y el VII plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE realizado por Emakunde.

A partir de estos dos documentos de referencia y la alineación con los diferentes marcos normativos que marcan la línea estratégica, se han elaborado diferentes borradores en los que han participado en primer lugar el grupo motor y la Comisión de Igualdad. Abriendo el contraste a todas las integrantes de T4 a través de la socialización del borrador y su traslado en la Asamblea Intermedia de la entidad.

Posteriormente se han ido incorporando las propuestas en clave de revisión del II Borrador.

La aprobación del II Plan se realizará en la Asamblea 2019, a final de año, previa validación de la Comisión de Igualdad.

Los principales elementos estructurales de este II Plan son: los **Ejes estratégicos**, los **Objetivos**, las **Acciones** y los **Indicadores de Evaluación**. Presentando una estructura clara y operativa, adaptada a las necesidades y formas de funcionamiento de la entidad.

En el Plan que aprovecha los **recursos del entorno** para desarrollar sus acciones (guías, webs, cursos, etc.…).

3. PRINCIPIOS VERTEBRADORES Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Además de la referencia a lo recogido en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres que orienta la actuación en materia de igualdad (respeto a la diversidad, igualdad de oportunidades, representación equilibrada, etc.) a continuación se describe los principios vertebradores que orientan la práctica en igualdad:

A. PARADIGMA FEMINISTA: Uno de los principios que orienta el Plan es el feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres. Reconociendo la reflexión filosófica y la herencia del trabajo realizado desde el feminismo desde sus orígenes.

B. ENFOQUE DE GENERO como metodología de análisis y de trabajo que permite abordar las desigualdades de mujeres y hombres, visibilizando y aportando posiciones en contra de la discriminación contra las mujeres y posibilitando la detección sistemática de las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres.

C. INTERSECCIONALIDAD que implica propuestas de acción más integradoras y complejas donde las desigualdades no responden a una única cuestión identitaria. Fuentes de desigualdad como pueden ser la orientación sexual, identidad de género, etnia, edad, diversidad funcional, origen, etc. también son elementos que atraviesan la realidad de las personas.

D. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, siendo este principio una condición imprescindible para la consecución de la igualdad. Por esta razón, el empoderamiento de las mujeres es un principio orientador del Plan. El empoderamiento de las mujeres es un objetivo, una herramienta y un proceso que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que tenemos que contribuir desde distintos espacios (político, institucional, organizacional, social y ciudadano). La mejora de la calidad de vida de las mujeres está significativamente relacionada con su empoderamiento.

E. MODELO SOFT T4 que despliega una filosofía práctica integral, en la que la persona está en el centro con toda la diversidad que le acompaña. Fomentando relaciones respetuosas y afectivas, así como herramientas adaptadas e individualizadas.

F. DOCUMENTOS de referencia en la elaboración del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en T4:

- 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)
- VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV (Gobierno Vasco)

4. DIAGNÓSTICO

ÁREAS REFORZADAS

Cultura organizacional: Inicio proceso Institucionalización de la Política de igualdad de la entidad desde el 2014 en el que se elabora el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2015-2018. 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 seguir implementando acciones que ayuden a incorporar el enfoque de género dentro de la entidad. En los documentos clave que muestran la cultura organizacional de la entidad (misión, visión, valores, etc.) se hace explícita la igualdad de mujeres y hombres. Se han invertido horas de formación en igualdad durante estos últimos años. Existe una comisión de igualdad consolidada en la entidad, que ha estado reuniéndose para dinamizar acciones del plan de igualdad.

Personas: Representación equilibrada, paritaria, en los puestos de coordinación y responsabilidad de mujeres y hombres. Equipos mixtos de mujeres y de hombres en la entidad. Alta cualificación de las mujeres de la plantilla.

Procesos de gestión: No existen barreras internas para mujeres ni en su desempeño laboral ni en su promoción profesional en la entidad. Se han redistribuido y socializado tareas de liderazgo entre un grupo amplio de mujeres. Existen medidas, además de las establecidas por convenio, que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La formación interna 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…). En el plan de formación interno se contemplan acciones formativas en

igualdad y/o con perspectiva de género. Existe un protocolo contra el acoso sexual y sexista y el compromiso explícito que se firma en el contrato de entrada a los servicios y al incorporarse a la entidad, así como una Asesoría Confidencial. Existe una Guía para un uso igualitario del lenguaje. Política salarial. Cumplimiento Convenio. Brecha salarial testimonial.

Dispositivos: Se desarrollan acciones de sensibilización y difusión en torno a la igualdad y los días internacionales significativos en este ámbito. Se han incorporado en el aplicativo algunos apartados para recoger información específica de interés sobre igualdad.

ÁREAS DE MEJORA

Cultura organizacional: Hay un grupo más o menos amplio que no hace un uso igualitario del lenguaje, tanto oral como escrito, de forma habitual. Se han identificado algunos casos de acoso sexual y/o sexista en el entorno laboral, y algunas personas dicen no conocer el protocolo frente al acoso existente en la entidad.

Personas: No está garantizado que el personal intervenga desde la perspectiva de género y la no reproducción de los roles y estereotipos tradicionales. Hay algunas personas que no dan valor a la formación en perspectiva de género para la realización de su trabajo y no se han formado durante estos años.

Procesos de gestión: Aunque se recogen datos desagregados según sexo en los diferentes procesos de gestión, no siempre se realizan análisis de género de los mismos. En los procesos de selección y evaluación del desempeño, no siempre se valoran competencias relativas a la igualdad de género.

Dispositivos: La menor presencia de mujeres usuarias en los servicios hace que resulte más difícil detectar y visibilizar sus necesidades específicas y sus posibles propuestas. Ausencia de un procedimiento estandarizado donde se explique qué aspectos hay que incorporar en los proyectos para la efectiva transversalización de la perspectiva de género.

5. EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

EJES		ÁMBITOS			
		1. GESTIÓN		2. SERVICIOS y REDES DE PARTICIPACIÓN	
Eje 1	EMPODERAMIENTO de las mujeres	1.1.1	Impulsar y comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo interno de la entidad.	1.2.1	Incorporar la perspectiva de género en los servicios/programas, visibilizando y atendiendo las necesidades e intereses de las mujeres.
				1.2.2	Comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo externo de la entidad.
		1.1.2	Impulsar la toma de conciencia de género en la entidad (personas trabajadoras, voluntarias y de prácticas), promoviendo la autoestima, el autocuidado, la salud y la autonomía de las mujeres, por un lado; y las nuevas masculinidades, por otro.	1.2.3	Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias, el autocuidado y la salud.
				1.2.4	Desarrollar el acceso y participación igualitarias de usuarias.
Eje 2	TRANSFORMAR la organización social	2.1.1	Alinear la cultura organizativa y la gestión con la igualdad	2.2.1	Integrar y visibilizar en el compromiso a lo externo de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
		2.1.2	Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia el reconocimiento de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y la conciliación corresponsable a lo interno.	2.2.2	Desarrollar la cultura y práctica hacia el reconocimiento de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y la conciliación corresponsable a lo externo.
		2.1.3	Desarrollar el acceso y condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras y voluntarias		
		2.1.4	Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la formación.		
Eje 3	Vidas LIBRES DE VIOLENCIA contra las mujeres	3.1.1	Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.	3.2.1	Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.

EJE I. - EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El empoderamiento de las mujeres es un requisito para la transformación social. Empoderamiento significa "ganar poder", fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política, convertirse en sujeta de la propia vida.

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 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 eje estratégico que además es un principio que orienta las propuestas del Plan, 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 trabajará paralelamente con trabajadores y usuarios las nuevas masculinidades.

Objetivo 1.1.1	Impulsar en la entidad la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Comunicaciones internas, que impulsen la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo.	☺ Visibilizar la "Guía para un uso no sexista del lenguaje e imágenes T4", orientar en su uso y seguir sus indicaciones para comunicarse oralmente o por escrito. Formación y sensibilización.	Comisión Igualdad Equipo directivo Todas las personas	**2020**
	☺ Redactar y visibilizar un decálogo en tablones de anuncios, que muestre al personal, a las personas usuarias y visitas el compromiso de la entidad con la igualdad y que ésta es un valor de la entidad.		**2020**
	☺ Visibilizar y hacer partícipe de los días internacionales, campañas institucionales y alianzas estratégicas en materia de igualdad.		**2019-2023**
	☺ Realizar 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.)		**2019-2023**

Objetivo 1.1.2	Impulsar la toma de conciencia de género en la entidad (personas trabajadoras, voluntarias y de prácticas), promoviendo la autoestima, el autocuidado, la salud y la autonomía de las mujeres, por un lado; y las nuevas masculinidades, por otro		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Personas de la entidad concienciadas sobre las desigualdades de género, mujeres empoderadas y hombres en línea con las nuevas masculinidades.	☺ Un Taller sobre liderazgo femenino en el que participen mujeres trabajadoras, bien a nivel interno o bien ofertar formación externa.	Comisión de Igualdad Equipo directivo Equipos coordinación Todas las personas	**2021 - 2023**
	☺ Al menos 1 Taller sobre nuevas masculinidades, para hombres que trabajan o participan en los programas.(GIZONDUZ). Grupo temporal.		
	☺ Difusión de información, formación, materiales y actividades en relación al tema.		

Objetivo 1.2.1	Incorporar la perspectiva de género en los servicios y programas, visibilizando y atendiendo las necesidades e intereses de las mujeres.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Atendidadas necesidades e intereses específicos de las mujeres	☺ Hacer una recogida de satisfacción mediante un cuestionario y/o entrevista individuales o grupales	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Crear un Grupo temporal de trabajo de Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos		**2022**
Incorporada la Guía para la transversalizacion de la perspectiva de género	☺ Elaborar una guía para la transversalizacion de la perspectiva de género en los dispositivos.	Equipos coordinación	**2022 - 2023**
	☺ Difundir las medidas/estrategias/herramientas recogidas en la guía.	Equipo directivo	**2023**
Capacitación del personal para la efectiva incorporación de la perspectiva de género	☺ Capacitar a la plantilla para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en los dispositivos/ en su desempeño profesional.		**2019 - 2023**

Objetivo 1.2.2	Comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo externo de la entidad.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Trabajo de igualdad y de reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo de la entidad visibilizado	☺ Visibilizar el trabajo en igualdad que se realice en la web, en redes sociales y otros soportes de información que pueda utilizar la entidad.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Mantener alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género, VIH y/o exclusión social a nivel local, estatal y/o internacional.	Equipo directivo	**2019 - 2023**
	☺ 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.)	Equipos coordinación Todas las personas	**2019 - 2023**

Objetivo 1.2.3	Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias, el autocuidado y la salud.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Mujeres usuarias y hombres usuarios sensibilizados sobre las desigualdades de género. Autonomía de las mujeres usuarias promovida.	☺ Realización de acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad. ☺ Realizar al menos un taller de hombres usuarios sobre nuevas masculinidades en uno de los programas. ☺ Creación de un grupo de mujeres usuarias donde trabajar el empoderamiento y la autonomía en uno de los dispositivos al menos.	Comisión de Igualdad Equipo directivo Equipos coordinación	**2019 - 2023** **2021** **2019 - 2023**

Objetivo 1.2.4	Desarrollar el acceso y participación igualitarias de usuarias.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Acceso y condiciones igualitarias de participación en los servicios y programas	☺ En el acceso, dar a conocer a posibles mujeres usuarias la entidad y los servicios que se prestan, los específicos para mujeres si los hubiera en ese momento y el compromiso de la entidad con crear un entorno seguro para ellas. ☺ En las condiciones, diseñar los servicios desde las necesidades de las mujeres usuarias. ☺ Realizar actividades de ocio y tiempo libre dirigidas a los gustos de las mujeres y a fortalecer su empoderamiento como mujeres	Comisión de Igualdad Equipo directivo Equipos coordinación Todas las personas	**2019 - 2023** **2019 - 2023** **2019 - 2023**

EJE II. – TRANSFORMAR LA ORGANIZACIÓN SOCIAL Y LAS ECONOMÍAS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

T4 contribuirá al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social y para ello seguirá trabajando en alinear la cultura organizativa y la gestión de la entidad con la igualdad.

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, así como las necesidades de mujeres y hombres en la sociedad y en su reflejo en las y los trabajadores de T4. Junto a ello, supone avanzar, deconstruir y modificar valores, creencias, mitos, estereotipos y roles.

Esta estrategia, ya iniciada en el anterior plan, se mantendrá y profundizará en los procesos de decisión, planificación, ejecución y evaluación de todos ámbitos de gestión de la organización en los aspectos siguientes:

- Mostrar un compromiso explícito por la igualdad reflejado en lo interno y externo de la organización.
- Disponer de estructuras para la igualdad en la entidad.
- Planificar y evaluar 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).
- Sensibilizar a las personas de T4 mediante la realización de acciones simbólicas acerca del valor de la igualdad de mujeres y hombres que, además de un derecho, es reconocer la diversidad humana y respetar las diferencias.

Asimismo, contribuirá a reconocer los cuidados como condición para la sostenibilidad de la vida, favoreciendo la corresponsabilidad de los hombres, y la de la propia organización. Por tanto, se trata también de modificar la cultura empresarial, para facilitar la conciliación corresponsable reconociendo 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.

Objetivo 2.1.1	Alinear la cultura organizativa y la gestión con la igualdad		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Mantener una estructura interna para la planificación, desarrollo y evaluación del Plan. Y redistribuir y socializar más las tareas.	☺ Mantener un equipo de trabajo ad hoc responsable de establecer características, funciones y competencias de la estructura interna para la Igualdad	Equipo de trabajo ad hoc para la creación Estructura Igualdad T4	**2019 - 2023**
	☺ Mantener un equipo responsable de igualdad con responsabilidad política/gerencial.		**2019-2023**
	☺ Ofrecer formación específica en materia de igualdad a las personas del equipo con responsabilidad operativa.		**2019-2023**
	☺ Disponer de mecanismos para la participación de todas las personas de la entidad en el desarrollo del Plan: Mantener una Comisión de Igualdad que se reúne entre 2 y 4 veces al año.	Todas las personas	**2019-2023**
	☺ Crear Grupos de trabajo temporales para la igualdad.		**2019-2023**
	Crear y mantener un Punto Morado con material de documentación impreso y tablón informativo.		**2020-2023**
Enfoque de género sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.	☺ Mantener la perspectiva de género en documentos internos de la entidad que se creen o modifiquen.	Gerencia	**2019 - 2023**
	☺ Mantener la representación equilibrada en los órganos de gobierno así como en los equipos de trabajo.	Coordinador General	**2019 - 2023**
	☺ Tener presente como criterio de selección la formación en perspectiva de género y el compromiso con la igualdad.	Todas las personas	**2019 - 2023**
Enfoque de género integrado en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y operativos	☺ Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ 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 y/o en situación de exclusión.	Equipo directivo	**2019 - 2023**
	☺ 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.	Coordinación servicios	**2019 - 2023**

Objetivo 2.1.2	Satisfacción de las personas trabajadoras con las respuestas a sus necesidades de conciliación planteadas.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Satisfacción de las personas trabajadoras con las respuestas a sus necesidades de conciliación planteadas.	☺ Atender de forma personalizada las necesidades de conciliación de las personas que conforman la plantilla.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Difundir las medidas de conciliación.	Gerencia	**2019 - 2023**
	☺ Sensibilizar a la plantilla en una cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado.		**2019 - 2023**

Objetivo 2.1.3	Desarrollar el acceso y condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras y voluntarias		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Acceso y condiciones igualitarias de participación de las trabajadoras y voluntarias sistematizado.	☺ Sistematizar la incorporación de criterios para realizar selecciones no discriminatorias en el proceso de selección, según la Guía de Emakunde.	Comisión de Igualdad	**2020**
	☺ Integrar competencias para la promoción de la igualdad en el proceso de evaluación del desempeño.	Equipo directivo	**2020 - 2023**
	☺ Incorporar en la evaluación de necesidades de formación anual los ámbitos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.	Equipos coordinación Personal con responsabilidades en selección de personas (trabajadoras y de prácticas)	**2019 - 2023**

Objetivo 2.1.4	Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la formación.		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Principio de igualdad integrado en la acción formativa de la entidad.	☺ 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.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Realizar una sensibilización en materia de igualdad a las y los nuevos trabajadores como parte del protocolo de acceso al nuevo puesto de trabajo.	Equipo directivo	**2019 - 2023**
	☺ 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.	Comisión Formación	**2019 - 2023**
	☺ Facilitar oportunidades de formación, y hacer propuestas específicas, en materia de igualdad al personal que lo requiera ajustado a su área de trabajo.		**2019 - 2023**

Objetivo 2.1.4	Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la formación.		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Principio de igualdad integrado en la acción formativa de la entidad.	☺ 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.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Realizar una sensibilización en materia de igualdad a las y los nuevos trabajadores como parte del protocolo de acceso al nuevo puesto de trabajo.	Equipo directivo	**2019 - 2023**
	☺ 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.	Comisión Formación	**2019 - 2023**
	☺ Facilitar oportunidades de formación, y hacer propuestas específicas, en materia de igualdad al personal que lo requiera ajustado a su área de trabajo.		**2019 - 2023**

Objetivo 2.2.2	Desarrollar la cultura y práctica hacia el reconocimiento de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y la conciliación corresponsable a lo externo.		
Resultado del objetivo	ACCIONES	Grupos implicados	Año de realización
Fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios desarrollado	☺ Sensibilizar en el fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios a través de desarrollar habilidades para tareas domésticas y de autocuidado, e incorporarlas en sus tareas cotidianas y en sus programas educativos.	Todas las personas	**2019 - 2023**

EJE III. - VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA 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.

Objetivo 3.1.1	Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Personas conocen el protocolo frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y la Asesoría Confidencial, y lo utilizan en caso necesario.	☺ Identificar las situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras y voluntarias, y utilizar las medidas de registro y mejora.	Comisión Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Actualizar el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en la entidad según el más reciente de Emakunde y según nuevos servicios como el SAVI (Atención a Vida Independiente). Crear Grupo de Trabajo	Responsable de Salud Laboral	**2020**
	☺ Ofertar formación en violencia contra las mujeres en su ámbito de intervención para que sepan detectar y actuar frente a estas situaciones. (Cursos de autodefensa feminista para mujeres y Formación en Protocolo	Resp. Dispositivos Gerencia Asesoría Confidencial Todas las personas	**2019 - 2023**

Objetivo 3.2.1	Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias		
Resultado del objetivo	**ACCIONES**	**Grupos implicados**	**Año de realización**
Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia sexista elaborada	☺ Formar a las mujeres usuarias en violencia de género y en autodefensa feminista.	Comisión de Igualdad	**2019 - 2023**
	☺ Mantener en el contrato de entrada a los servicios la claúsula que compromete a no llevar a cabo actuaciones que supongan agresión o discriminación o acoso por razón de sexo.	Equipos coordinación	**2019 - 2023**
	☺ Identificar y registrar casos de agresiones, acoso sexual o por razón de sexo y micromachismos hacia las usuarias en el aplicativo y las intervenciones correspondientes.		**2019 - 2023**
	☺ Intervenir con las mujeres victimas de agresiones y con los hombres victimarios.		**2019 - 2023**
	☺ Analizar los datos recogidos y ver alternativas de mejora	Todas las personas	**2019 - 2023**

6. SISTEMA DE GESTIÓN

A. IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL II PLAN

(características del Plan)

Ejes de intervención. El diseño de los ejes está basado en las estrategias que marcan las Leyes y los Planes de Igualdad actuales y especialmente el VII Plan de Igualdad realizado por Emakunde; que buscan el empoderamiento de las mujeres, transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos y las vidas libres de violencia contra las mujeres:

- Empoderamiento de las mujeres
- Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos
- Vidas libres de violencia contra 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.

Objetivos concretados en dichos ejes, 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 (2019). Los objetivos se diferenciarán en función del ámbito de actuación, si son de gestión interna o de servicios:

- **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.

Indicadores de Evaluación. Dispondrá de un sistema participativo evaluación, además de para la planificación y seguimiento. 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 tendrán un papel relevante en la coordinación y la ejecución del mismo: equipo responsable del Plan y comisión de igualdad.

B. ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL II PLAN

Para la organización de la estructura de la Igualdad se creará un **equipo de trabajo ad hoc** responsable de revisar las características, funciones y competencias de la estructura interna para la Igualdad, así como garantizar el proceso de elaboración del Diagnóstico y el posterior elaboración de II Plan para la Igualdad en T4. Las personas responsables del mismo serán el *equipo motor*. Las tres personas que componen este equipo son:

- Cristina García de Andoin, dinamizadora de Igualdad
- Ana Lopez, Gerente
- Igor Santos, Coordinador de Acompañamiento Social

Este *equipo motor* tendrá como **tareas**:

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

Dentro de la estructura para la Igualdad el principal agente es la Comisión de Igualdad, que tiene 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)

Los **Grupos de Trabajo (GT) son** grupos temporales 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 como voluntario o de prácticas en T4. Su composición se diseñará de acuerdo a los objetivos previstos para el grupo. Y sus funciones serán:

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

En cuanto al **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: *Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo (2020)*
- ! Grupo 2: *Nuevas masculinidades (2021)*
- ! Grupo 3: *Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos (2022)*

C. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL II PLAN

Se llevará a cabo un proceso de planificación anual dinamizado por la Comisión de Igualdad. 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**:

- Eje
- Objetivo
- Acciones
- Responsable/s de las acciones
- Fecha/s
- Presupuesto y financiación
- Indicadores

En cuanto al seguimiento:

- Nivel de ejecución
- Número de mujeres participantes
- Número de hombres participantes
- Número total de participantes
- Tiempo de duración
- Tipo de financiación (interna o externa)
- Observaciones

Accion Igualdad

Fecha de inicio de la accion:
Id Notes:
¿De que acción se trata?:
Responsable de la acción:
Eje al que se refiere:
Tipo Financiación:
Tareas que se han realizardo para cumplimentar la acción:
Tipo de Accion:
Fecha fin de la accion:
Observaciones:
Las/los participantes son:
Nº Mujeres participantes:
Nº Hombres participantes:
Nº Total participantes:
Tiempo duración:
(minutos)
Anexos:

D. EVALUACIÓN DEL II PLAN

La Comisión de Igualdad es el órgano encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en T4, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El proceso de evaluación implicará diferentes estrategias que permitan una evaluación más integral, así como poder reflexionar sobre las líneas de acción.

EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

- T4 cuenta con un sistema de recogida de acciones de Igualdad, un módulo dentro del propio aplicativo que permite registrar las acciones realizadas en cada uno de los ejes del Plan
- Al finalizar el año, la Comisión realizará un informe con todas las acciones registradas. Y una revisión de los objetivos anuales valorando el grado de cumplimiento.
- Al finalizar el período de implementación del II Plan para la Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará una evaluación del grado de cumplimiento del mismo.

EVALUACIÓN DE COHERENCIA

Un grupo de trabajo abordará aspectos más relacionados con la propia filosofía y la dimensión más conceptual y sustantiva que subyace en las acciones del II Plan, determinando indicadores cualitativos y reflexiones conceptuales que puedan ahondar en la coherencia de los principios y la transformación social.

EVALUACIÓN DE PROCESO

Esta evaluación estará centrada en el proceso de implementación y su despliegue organizativo y operativo, atendiendo a las valoraciones de agentes con implicación, recogiendo aspectos relacionados con la satisfacción y percepción del proceso. La metodología de evaluación será través de cuestionarios de satisfacción y entrevistas en profundidad, así como grupos de discusión oportunos.

EVALUACIÓN DE IMPACTO

La evaluación de impacto se basará un análisis de indicadores relacionados con las acciones dispuestas en el II Plan de Igualdad, observando la modificación de la situación de las mujeres y hombres destinatarios de las mismas a lo largo del período de vigencia del II Plan. Se realizará un índice sintético que permita constatar la evolución de dicha situación a través de los indicadores recogidos en la asociación y que permitan la comparación con los datos del EUSTAT o los informes de Emakunde.

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.1.1 Impulsar y comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo sostenible a lo interno de la entidad		
1.1.1.1. Comunicaciones a lo interno, que impulsan la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo.	➢ Percepción del lenguaje no sexista en las comunicaciones ➢ Impacto en las personas participantes de los programas de las herramientas comunicación de sensibilización y lenguaje no sexista ➢ Acciones de difusión de la "Guía para un uso no sexista del lenguaje e imágenes T4" ➢ Acciones decálogo: creación y visibilización ➢ Tipo y uso de los canales de comunicación ➢ Acciones y participación en campañas institucionales y alianzas estratégicas en materia de igualdad. ➢ Acciones de sensibilización realizadas con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad realizadas en la entidad ➢ Percepción, participación y difusión sobre actividades formativas específicas	▪ E-mails ▪ Relación documentación ▪ Fotos ▪ Registro de formaciones ▪ Cuestionario evaluación plan II ▪ Registro de acciones. ▪ Registro actividades

OBJETIVO. 1.1.2 Impulsar la toma de conciencia de género en la entidad, promoviendo la autoestima, el autocuidado, la salud y la autonomía de las mujeres, por un lado; y las nuevas masculinidades, por otro.		
1.1.2.1. Personas de la entidad concienciadas sobre las desigualdades de género, mujeres empoderadas y hombres en línea con las nuevas masculinidades.	➢ Participación, desarrollo e impacto taller sobre liderazgo feminista ➢ Participación, desarrollo e impacto del taller nuevas masculinidades ➢ Acciones y campañas de sensibilización ➢ Condiciones laborales: medidas de conciliación, procedimientos de selección… ➢ Percepción, participación y difusión de las actividades formativas	▪ Registro de formaciones ▪ Registro de acciones ▪ Cuestionario evaluación plan II ▪ Fotos ▪ Relación documentación ▪ Emails

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 2.1.1. Alinear la cultura organizativa y la gestión con la igualdad.		
2.1.1.1. Mantenimiento de una estructura interna para la planificación, desarrollo y evaluación del Plan. Y las tareas socializadas y redistribuidas.	➢ Comisión de igualdad: estructura, funciones, encuentros (2-4 anuales) e impacto en la entidad ➢ Equipo responsable de igualdad con responsabilidad política/gerencial: funciones y acciones ➢ Formación específica en materia de igualdad a las personas del equipo con responsabilidad operativa. ➢ Participación de todas las personas de la entidad en el desarrollo del Plan ➢ 3 Grupos de trabajo temporales para la igualdad creados ➢ Participación en la difusión de material de documentación impreso y mantenimiento tablón informativo. ➢ Representación de mujeres en los puestos de liderazgo u otras funciones con responsabilidad	▪ Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad. ▪ Convocatorias y/o Actas de Asambleas Generales de la entidad. ▪ Nº Grupos de trabajo temporales creados con actas y/o actividades ▪ Fotos ▪ Relación documentación ▪ Registro de acciones ▪ Registro formaciones ▪ Cuestionario evaluación plan II ▪ Cuestionario satisfacción ▪ Evaluación anual ▪ Registro grupos de trabajo ▪ Actas reuniones grupos de trabajo
2.1.1.2. Enfoque de género sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.	➢ Perspectiva de género en documentos internos de la entidad que se crean o modifican. ➢ Representación equilibrada en los puestos de liderazgo, así como en los equipos de trabajo. ➢ Perspectiva de género y materia de igualdad como criterio de selección la formación	▪ Relación de documentos ▪ Composición de los órganos de gobierno y equipos de trabajo. ▪ Guía de orientaciones para la contratación. ▪ Registro de formaciones

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 2.1.1. Alinear la cultura organizativa y la gestión con la igualdad.		
2.1.1.3. Enfoque de género integrado en la planificación de la entidad, en sus planes estratégicos y operativos..	➢ Informes de datos para diferentes perfiles sociodemográficos ➢ Sistematizada la variable sexo en informes y recogida de datos ➢ Recogida de datos específicos de mujeres y hombres viviendo con VIH-Sida y/o en situación de exclusión. ➢ Recogida de datos cualitativos sobre aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.	▪ Informes evaluaciones ▪ Registro documentación ▪ Indicadores de género utilizados y/o elaborados. ▪ Cuestionario satisfacción de los recursos ▪ Cuestionario evaluación plan II ▪ Asambleas y grupos de mujeres

OBJETIVO. 2.1.2. Desarrollar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo interno.		
2.1.2.1. Satisfacción de las personas trabajadoras con las respuestas a sus necesidades de conciliación planteadas.	➢ Medidas de conciliación: solicitudes, medidas adoptadas, nivel de satisfacción y difusión ➢ Acciones de sensibilización a la plantilla en una cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado	▪ Evaluación anual. ▪ E-mails . ▪ Registro solicitud medidas de conciliación ▪ Registro de acciones. ▪ Cuestionario evaluación plan II

OBJETIVO. 2.1.3. Desarrollar el acceso y condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras y voluntarias		
2.1.3.1. Acceso y condiciones igualitarias de participación de las trabajadoras y voluntarias sistematizado.	➢ Criterios establecidos para realizar selecciones no discriminatorias en el proceso de selección. ➢ Competencias para la promoción de la igualdad en el proceso de evaluación del desempeño y de nuevas incorporaciones. ➢ Difusión y oferta de formación, promociones… ➢ Participación en grupos de trabajo ➢ Participación en actividades de la entidad	▪ Guía igualitaria T4 de orientación en procesos de selección, contratación, promoción y formación. ▪ Cuestionario pLan II ▪ Registro de formación. ▪ Cuestionario evaluación ▪ Registro de acciones ▪ Registro de actividades

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 2.1.4. Integrada la igualdad de mujeres y hombres en la formación.		
2.1.4.1. Principio de igualdad integrado en la acción formativa de la entidad	➢ Porcentaje y horas de formación que integra la perspectiva de género ➢ Participación de hombres y mujeres en formación ➢ Porcentaje de incorporaciones reciben en la Documentación de Acogida información sobre el Plan de Igualdad, el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista, y oferta formativa en igualdad. ➢ Horas anuales (10%-4h) destinadas a formación específica en materia de igualdad. ➢ Itinerarios de formación individualizados. ➢ Difusión de la oferta formativa en materia de igualdad. ➢ Nivel de satisfacción con la formación	▪ Registro de acciones ▪ Documentación entregada en la Acogida de nuevas incorporaciones al equipo. ▪ Registro formación. ▪ Registro de acciones de difusión de oferta formativa en igualdad. ▪ Cuestionario evaluación II plan ▪ Evaluación anual

OBJETIVO. 3.1.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.		
.3.1.1.1 Las personas conocen el protocolo frente al acoso por razón de sexo y la Asesoría Confidencial, y lo utilizan en caso necesario.	➢ Identificadas las situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras y voluntarias, y utilizadas medidas de registro y mejora. ➢ Se ha actualizado el protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en la entidad según el más reciente de Emakunde y según nuevos servicios como el SAVI (Atención a Vida Independiente). Se ha creado un Grupo de Trabajo ➢ Se ha ofertado formación en violencia contra las mujeres en su ámbito de intervención para saber como detectar y actuar frente a estas situaciones. (Cursos de autodefensa feminista para mujeres y Formación en Protocolo Acoso T4 para todas las personas)	▪ Registro de situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras. ▪ Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista T4 actualizado. ▪ Registro de acciones de difusión.

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.2.1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios y programas, visibilizando y atendiendo las necesidades e intereses de las mujeres.		
1.2.1.1 Satisfacción de las mujeres usuarias sobre si son visibilizadas y atendidas sus necesidades e intereses.	➢ 70% mujeres usuarias satisfechas.	▪ Resultados de satisfacción (encuesta y/o entrevistas individuales o grupales).
1.2.1.2. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos elaborada.	➢ Creado un Grupo temporal de trabajo de Inclusión de la perspectiva de género en Dispositivos. ➢ Elaborada una Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos.	▪ Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los dispositivos elaborada.
1.2.1.3. Personal de las diferentes áreas de la entidad capacitado para la efectiva incorporación de la perspectiva de género en su área.	➢ El 90% del equipo conoce la Guía para la transversalización de la perspectiva de género en Dispositivos. ➢ El 90% del equipo incorpora sus orientaciones en su trabajo diario.	▪ Resultados de cuestionario.

OBJETIVO. 1.2.2. Comunicar la igualdad y el reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo para el desarrollo humano sostenible a lo externo de la entidad.		
1.2.2.1. Trabajo de igualdad y de reconocimiento del papel de las mujeres y el feminismo de la entidad visibilizado	➢ Difusión de información y actividades sobre igualdad en la web, en redes sociales y otros canales de comunicación ➢ Se mantienen alianzas con instituciones y/o entidades en materia de género, VIH y/o exclusión social a nivel local, estatal y/o internacional. Al menos dos alianzas: Red Bai Sarea y Comisión de Mujer y Exclusión EAPN. ➢ Acciones de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad	▪ Publicaciones en la WEB y redes sociales. ▪ Registro de acciones (reuniones con redes de entidades para trabajar objetivos de igualdad). ▪ Actas de las reuniones de Comisión de Igualdad T4. ▪ Relación de documentos analizados.

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
OBJETIVO. 1.2.3. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias, el autocuidado y la salud.		
1.2.3.1. Mujeres usuarias y hombres usuarios sensibilizados sobre las desigualdades de género.	➢ Realizadas al menos dos acciones por año de sensibilización con motivo de los días internacionales y/o campañas en materia de igualdad en la entidad. ➢ Realizado al menos un taller de hombres usuarios sobre nuevas masculinidades en uno de los programas	▪ Registro de acciones y muestras de fotos ▪ Actas de las reuniones de la Comisión de igualdad.
1.2.3.2. Autonomía de las mujeres usuarias promovida.	➢ Creado un grupo de mujeres usuarias donde se trabaja el empoderamiento, la autonomía, el autocuidado y la salud en uno de los dispositivos al menos.	▪ Registro de acciones y muestras de fotos ▪ Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

OBJETIVO. 1.2.4. Desarrollar el acceso y participación igualitarias de usuarias.		
2.1.4.1. Acceso y condiciones igualitarias de participación en los servicios y programas.	. ➢ Adaptación de los servicios a las necesidades de las mujeres ➢ Ofertar actividades que tienen en cuenta los gustos de las mujeres y fomentan su empoderamiento.	▪ Cuestionario de satisfacción ▪ Asamblea y grupo para mujeres

OBJETIVO. 2.2.1. Integrar y visibilizar en el compromiso a lo externo de la entidad el valor de la igualdad de mujeres y hombres.		
2.2.1.1. Desarrollado el valor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.	➢ Se mantiene el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad ➢ Se visibiliza y da valor a la presencia de mujeres usuarias en la entidad: se las nombra el 90% de las veces incluyendo el género femenino en las comunicaciones orales y escritas/ Cartelería e imágenes no sexistas, etc.	▪ T4 incluido en el registro de entidades colaboradoras en igualdad de Emakunde. ▪ Observación directa y resultados de cuestionario al finalizar el II Plan.

OBJETIVO. 2.2.2. Desarrollar la cultura y práctica hacia el reconocimiento de los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida y la conciliación corresponsable a lo externo.		
2.2.2.1. Fomento de la corresponsabilidad entre los hombres usuarios desarrollado.	➢ 100% hombres usuarios participan en tareas domésticas y de autocuidado. ➢ El equipo, tanto mujeres como hombres, acompañan y orientan en el desarrollo de competencias y hábitos para la autonomía personal.	• Observación y registro de intervenciones en el aplicativo de uso interno.

OBJETIVO. 3.2.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.		
3.2.1.1 Estrategia de prevención y atención de situaciones de violencia sexista elaborada.	➢ Formación en violencia de género y en autodefensa feminista a mujeres usuarias ➢ Claúsula en contrato de entrada que compromete a no llevar a cabo actuaciones que supongan agresión o discriminación o acoso por razón de sexo. ➢ Registro casos de agresiones, acoso sexual o por razón de sexo y micromachismos ➢ Se interviene en el 100% de los casos que se detecten de violencia hacia las mujeres ➢ Se analizan los datos recogidos y se ven alternativas de mejora. ➢ Nivel conocimiento asesoría confidencial	▪ Registro de acciones ▪ Registro de intervenciones en aplicativo ▪ Contratos de entrada firmados ▪ Cuestionario evaluación II plan