

---

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



Diciembre 2014



Consultoría de género



## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>6</b>
<b>3. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL</b>	<b>6</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO</b>	<b>7</b>
<b>5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN</b>	<b>9</b>
<b>6. MODELO DE GESTIÓN</b>	<b>10</b>
<b>6.1. Estructuras para la Igualdad</b>	<b>12</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

Entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, la **ASOCIACIÓN VIZCAÍNA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (AVIFES)** nace como Asociación en el año 1.986 a partir de la iniciativa de un grupo de familiares de personas con enfermedad mental que tras constatar la gran escasez de recursos destinados al ámbito de la Salud Mental, emprendieron la tarea de agruparse en torno a una Asociación que luchara por dignificar esta enfermedad y reivindicar la generación de recursos para dar respuesta a las muchas necesidades sentidas.

### Misión de la entidad

Facilitar apoyos personalizados a lo largo de la vida de las personas con enfermedad mental de Bizkaia y sus familias para alcanzar autonomía personal, calidad de vida e inclusión en la comunidad, asegurando su condición de ciudadano y ciudadana de pleno derecho.

### Ámbito de actuación

El Territorio Histórico de Bizkaia.

### Pertenencia a entidades supraterritoriales

**FEDEAFES:** Federación de Euskadi de Asociaciones de Familiares y Personas con Enfermedad mental.

**FEAFES:** Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad mental.

**EDEKA:** participa a través de FEDEAFES en esta Coordinadora Vasca de Representantes de Personas con discapacidad.

### SERVICIOS DE ATENCIÓN A PCEM Y FAMILIAS

A. Servicio de información y orientación

B. Programa de apoyo a familias

C. Servicio de atención diurna

1. Servicio de Centro de Día
2. Programa Gazteori: Apoyo a jóvenes

D. Servicio de apoyo a la vida autónoma:

1. Servicio de pisos tutelados
2. Programa ETXEBEST: Apoyo a la vida independiente
3. Programa AURRERAKA
4. Área de Mujer

E. Ocio, cultura y deporte

1. Servicio de ocio y tiempo libre
2. Agrupación Deportiva Gorantzza
3. Huerta Lúdica



## 1. INTRODUCCIÓN

### TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ENTIDAD

La atención y análisis de la discapacidad a través de una perspectiva de género es un campo de interés para AVIFES desde hace años y que ha puesto de manifiesto una necesidad de realizar un especial hincapié en las mujeres que sufren una discriminación múltiple, por concurrir en ellas factores que, junto a la discriminación por razón de sexo, pueden multiplicar los obstáculos y desigualdades en su acceso al ejercicio de sus derechos fundamentales.

Desde la entidad, se ha impulsado la participación lo más igualitaria posible dadas las evidencias contrastadas a lo largo de los años del menor número de mujeres con enfermedad mental grave que accedían y acceden a los programas y servicios, a pesar de que no nos consta que existan evidencias claras de una mayor prevalencia de la enfermedad. En estos años, se ha detectado que las desigualdades de género no aparecen de manera tan relevante en los Programas y Servicios que afectan a los adolescentes y primera juventud y donde sí se han detectado pistas de esa doble discriminación es en el grupo de personas adultas con enfermedad mental. Se aprecian mecanismos de mayor sobreprotección de las familias, los tiempos de ocio se sustituyen por labores de apoyo doméstico o apoyo familiar, y se dan mayores limitaciones desde las familias hacia la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

Algunas de las acciones realizadas han sido:

- Campaña “Acceso al empleo de las mujeres con enfermedad mental: entre el deseo y la realidad”.
- Participación en el III Plan para la igualdad de mujeres y hombre en Santurtzi.
- A través de la implantación gestión de la calidad según la norma ISO 9001:2008.
- Agrupación de desarrollo HAZILAN: iniciativa del fondo social europeo Equal que supuso la organización de acciones formativas sobre la Introducción de la perspectiva de género.
- Incorporación de nuevas plazas en los servicios de la entidad (centro de día, pisos tutelados, tiempo libre).
- Puesta en marcha de grupo de mujeres.

Desde 2008, se ha fomentado la creación de grupos de apoyo y el fomento de la participación tanto en el ámbito individual como grupal de un mayor número de mujeres: grupos de mujeres con enfermedad mental y grupo de mujeres cuidadoras.



## 1. INTRODUCCIÓN

Todos estos procesos han culminado con la creación, en Marzo de 2014, de un **Área de Mujer** en la entidad que aglutina las iniciativas relativas a la visibilización y abordaje de las mujeres con enfermedad mental.

**INTERVENCIÓN CON MUJERES CON ENFERMEDAD MENTAL.** Creación y desarrollo de grupos de apoyo a mujeres con enfermedad mental concebidos como espacios:

- ❖ Donde trabajar habilidades sociales, autonomía,...
- ❖ Facilitar un ambiente de confianza y comunicación donde las mujeres puedan relacionarse y expresarse, creando lazos de amistad y de apoyo.
- ❖ Desarrollar las habilidades sociales y de comunicación de las mujeres.
- ❖ Promover la mejora de la autoestima y auto-concepto por las mujeres.
- ❖ Visibilizar a las mujeres y promover interacciones positivas para la inclusión social.
- ❖ Fomentar la participación activa de las mujeres dentro de la comunidad, como medio para mejorar nuestro entorno y las relaciones dentro de él.

**INTERVENCIÓN CON LAS FAMILIAS.** Sensibilizar y concienciar a las familias sobre la situación específica que tienen las mujeres con enfermedad mental a través de la participación en sesiones del Programa de Apoyo a Familias y la participación en un espacio de encuentro, de escucha, de intercambio de experiencias para madres, que están ejerciendo el rol de cuidadoras dentro de su familia, en el que se ofrece apoyo, información y asesoramiento..



**EN RELACIÓN A LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.** Coordinaciones con las áreas de igualdad de los Ayuntamientos, Centros de Salud Mental y tejido asociativo que trabaja con y para las mujeres para dar respuesta a las necesidades específicas de las mujeres con enfermedad mental y colaborar en la eliminación de las desigualdades de género y el acceso de mujeres con enfermedad Mental a nuestros recursos.

**EN RELACIÓN A LA SOCIEDAD EN GENERAL.** Visibilizar y dar a conocer la realidad de las mujeres con enfermedad mental.



## 2. MARCO CONCEPTUAL

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 AVIFES Bizkaia 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 AVIFES

### FORTALEZAS

#### CULTURA ORGANIZACIONAL:

- ❖ Compromiso de la entidad y del equipo de dirección, con la igualdad de mujeres y hombres.
- ❖ **Inicio de la Institucionalización de la Política de igualdad de la entidad al crear el Área de Mujer.**
- ❖ Se muestra un uso no sexista del lenguaje en la mayoría de los documentos revisados.
- ❖ Existe trayectoria en acciones por la igualdad de mujeres y hombres en la entidad y en la concienciación hacia este ámbito.
- ❖ La comunicación de la igualdad en la entidad cumple estándares medios.

#### PERSONAS:

- ❖ Equipo de Dirección con mayoría de mujeres.
- ❖ Alto porcentaje de contratos indefinidos correspondiente a la proporcionalidad de mujeres y hombres en la entidad.
- ❖ Equilibrio proporcional en las jornadas parciales según sexo.
- ❖ Equilibrio en cuanto al sexo de las personas voluntarias.
- ❖ El personal de la entidad está muy formado y esto va a facilitar entender los nuevos procesos para gestionar la igualdad.

#### PROCESOS DE GESTION:

- ❖ Alta sistematización de los procesos de gestión y desarrollo de personas.
- ❖ Se recogen datos desagregados según sexo en los procesos de gestión.
- ❖ No se percibe discriminación entre el personal para el acceso a un puesto en la entidad
- ❖ Existen medidas fuera de convenio que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como el acercamiento a domicilio, bolsas de trabajo que agilizan las sustituciones.
- ❖ Existe un protocolo de atención frente a agresiones.

#### SERVICIOS:

- ❖ Detectado ya el menor acceso de las mujeres con enfermedad mental a los servicios de Avifes, especialmente en el servicio de ocio y tiempo libre, centro de día y pisos tutelados.
- ❖ Se trabaja el empoderamiento de las mujeres usuarias y familiares desde los grupos de mujeres creados por la entidad para tal fin.
- ❖ Se hace explícita la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los servicios y ya se ha comenzado con algunas acciones, de hecho ya existe alguna evidencia en el grado de incorporación de esta perspectiva de género (24% de los criterios cumplidos).
- ❖ Hay hombres usuarios así que se va a poder trabajar con ellos también temas de igualdad.



## DEBILIDADES

### CULTURA ORGANIZACIONAL

- ❖ En los documentos clave que muestran la cultura organizacional (estatutos, plan estratégico) 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.
- ❖ El personal tiene ideas preconcebidas de la igualdad y de los planes de igualdad, asociando igualdad a conciliación.

### PERSONAS

- ❖ Sobrecualificación de trabajadoras en puestos de monitoras/educadoras.
- ❖ En la entidad hay una descentralización geográfica de los servicios, equipos pequeños y poca autocrítica, que puede dificultar la aplicación del Plan de igualdad.
- ❖ Algunas trabajadoras ejercen un rol de cuidadoras en su ámbito familiar con el añadido de que son expertas en atención a la dependencia, por lo que sus familias recurren aún más a ellas para atender situaciones familiares.

### PROCESOS DE GESTION

- ❖ En la gestión de la conciliación hay dificultades en compaginar la atención de los Servicios de la entidad con la flexibilidad de horarios que requiere el personal para asuntos personales y familiares.
- ❖ Se dispone de medidas de conciliación que no están recogidas como tal, incluyendo muchas mejoras que no se ven.
- ❖ En la evaluación del desempeño, no se valoran competencias relativas a la igualdad de género.
- ❖ Aunque se recogen datos desagregados según sexo en los diferentes procesos de gestión, no se realizan análisis de género de los mismos.

### SERVICIOS

- ❖ Los Servicios no están revisados desde la perspectiva de género (proyectos, memorias...).
- ❖ No se visibilizan las buenas prácticas de los diferentes servicios de aplicación de la perspectiva de género, aunque sí se realizan en algunos casos.
- ❖ Dificultades para trabajar temas de igualdad con hombres usuarios.



EMAKUNDE  
EUSKO MUTILEN AKADEMIAK  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER



## 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 AVIFES (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 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 grupo de trabajo.
- Es un Plan que aprovecha los **recursos del entorno** para desarrollar sus acciones (guías, webs, cursos, etc....).



## 2 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN:

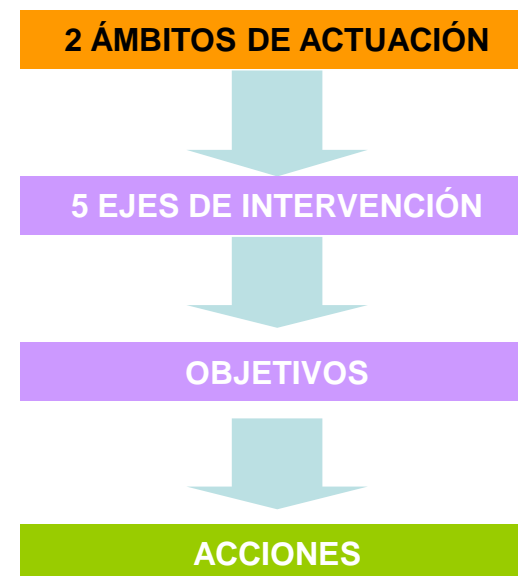
- **Gestión interna:** Este ámbito abarca todos los procesos que tienen relación con la gestión de una organización y con el personal remunerado, voluntario y societario.
- **Servicios :** Este ámbito abarca los dispositivos, programas y proyectos de una organización.

**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

<b>ESTRUCTURAS</b>	Equipo responsable de igualdad	<b>PROCESOS</b>	Planificación
	Grupos de trabajo temporales		Evaluación



## 6.1. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

### Equipo responsable: Área de Mujer con el apoyo del Área de Desarrollo y Comunicación

#### FUNCIONES:

- Coordinar la implementación de las acciones del Plan, integrando los objetivos en el plan de gestión anual.
- Asumir la implementación de algunas de las acciones.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan junto con la Dirección.
- Participar en otras estructuras, programas institucionales y redes por la Igualdad.
- Formarse y formar en materia de Igualdad y asistir a jornadas y seminarios de otras Instituciones.

#### PROCESO DE TRABAJO:

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



Consultoría de género



### 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 AVIFES, como personas con enfermedad mental y sus familiares. Su composición se diseñará de acuerdo a los objetivos previstos para el grupo.

#### FUNCIONES

- Debatir y reflexionar sobre situaciones concretas objeto del grupo de trabajo.
- 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 realizarán sesiones de trabajo previamente planificadas y calendarizadas. Está prevista la realización mínima de 3 grupos. A continuación se presentan los posibles ámbitos de trabajo:

Grupo 1: Inclusión de la perspectiva de género en Servicio de Ocio ,Cultura y Deporte (2015)

Grupo 2: Comunicando el valor de la igualdad (2015)

Grupo 3: Inclusión de la perspectiva de género en Servicio de Centro de día (2016)

Grupo 4: Buenos tratos hacia las mujeres (2017)

Grupo 5: Conciliación corresponsable (2016)



## EJES DE INTERVENCIÓN

### EJE 1 GESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 AVIFES.

### 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 la 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

### EJE 3 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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

### EJE 4 ORGANIZACIÓN CORRESPONSABLE

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.

### EJE 5 BUEN TRATO HACIA LAS MUJERES

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.



## OBJETIVOS

	1. ÁMBITO GESTIÓN	2. ÁMBITO SERVICIOS
<b>EJE 1</b> Gestión desde la perspectiva de género	1.1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión. 1.1.2. Comunicar la igualdad a lo interno de la entidad.	2.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios. 2.1.2. Comunicar la igualdad a lo externo de la entidad.
<b>EJE 2</b> Cambio de valores	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.	2.2.1. Visibilizar el valor de la igualdad de mujeres y hombres a lo externo de la entidad.
<b>EJE 3</b> Empoderamiento de las mujeres	1.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y voluntarias de la entidad, promoviendo su autonomía. 1.3.2. Mantener las condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras, voluntarias y socias.	2.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias (mujeres con enfermedad mental y cuidadoras). 2.3.2. Promover el acceso y participación igualitarias de usuarias.
<b>EJE 4</b> Organización corresponsable	1.4.1. Visibilizar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo interno.	2.4.1. Difundir el valor de la corresponsabilidad de los cuidados lo externo.
<b>EJE 5</b> Buen trato hacia las mujeres	1.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.	2.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.



EMAKUNDE

## OBJETIVOS

<b>1.1.1. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la gestión.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.1.1.1. Aglutinar en el Área de Mujer y su equipo profesional el impulso del Plan de Igualdad.
1.1.1.2. Crear Grupos de trabajo temporales, para el desarrollo de acciones del plan, en las necesidades que se vayan detectando.
1.1.1.3. Elaborar programas operativos anuales.
1.1.1.4. Elaborar evaluaciones anuales de cada programa operativo.
1.1.1.5. Incluir en el plan de formación anual y en la evaluación de necesidades de formación anual los temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres *
<b>1.1.2. Comunicar la igualdad a lo interno de la entidad.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.1.2.1. Difundir el plan de igualdad y su implementación a nivel interno (programa operativo y evaluación anual), con versión de lectura fácil y accesible, así como noticias y documentos de interés.
1.1.2.2. Elaborar y difundir un manual para realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes y un glosario de términos en materia de igualdad de mujeres y hombres
1.1.2.3. Establecer un mecanismo de feedback y recogida de sugerencias sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.
<b>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.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.2.1.1. Integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres en los documentos de la entidad (Plan estratégico y Compromiso ético)
1.2.1.2. Realizar campañas internas dirigidas a la sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres, en las que participen todos los grupos de interés.
1.2.1.3. Incorporar en el proceso de acogida la difusión del valor de la igualdad, la información del plan, etc. Revisando el protocolo de acogida a nuevas y nuevos profesionales y personal voluntario.

ÁMBITO GESTIÓN



EMAKUNDE  
EUSKO MUTILEN KONTA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

<b>1.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y voluntarias de la entidad, promoviendo su autonomía.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.3.1.1. Establecer mecanismos para la reflexión, reorientación y/o formación de las trabajadoras y voluntarias en intervención desde la perspectiva de género: foro, blog, ...
<b>1.3.2. Mantener las condiciones igualitarias de participación en todos los niveles de la entidad de las trabajadoras, voluntarias y socias</b>
<b>ACCIONES</b>
1.3.2.1. Disponer de estadísticas actualizadas del personal remunerado, voluntario, societario y personas usuarias por servicios y programas.
1.3.2.2. Continuar sistematizando la incorporación de criterios para realizar selecciones no discriminatorias según Guía de Emakunde.
1.3.2.3. Seguir teniendo en cuenta en el proceso de promoción candidaturas de mujeres para cubrir puestos de coordinación.
1.3.2.4. Sistematizar la incorporación de criterios para realizar promociones no discriminatorias según Guía de Emakunde.
1.3.2.5. Estar atentos y atentas a no incurrir en brecha salarial.
1.3.2.6. Recoger datos desagregados según sexo sobre la participación en acciones formativas.
1.3.2.7. Sistematizar criterios de igualdad en las acciones formativas de la entidad, según indica el VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE.
<b>1.4.1. Visibilizar la cultura y práctica organizacional hacia la conciliación corresponsable a lo interno.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.4.1.1. Diseñar un manual de conciliación según <a href="http://www.conciliarestodobeneficios.es">www.conciliarestodobeneficios.es</a>
1.4.1.2. Difundir las medidas de conciliación recogidas en el manual elaborado para tal fin.
1.4.1.3. Sensibilizar a las personas trabajadoras en una cultura de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado, enfocada también a sus intervenciones con personas usuarias, a través del programa Gizonduz.
<b>1.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las trabajadoras y voluntarias.</b>
<b>ACCIONES</b>
1.5.1.1. Identificar las situaciones de tratos sexistas hacia trabajadoras y voluntarias, y establecer medidas de mejora.
1.5.1.2. Incorporar en el procedimiento frente a agresiones existente en la entidad el tratamiento de las agresiones de carácter sexista.
1.5.1.3. Elaborar un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y sexista en la entidad.
1.5.1.4. Formar al personal de intervención de los servicios y programas, en violencia contra las mujeres en su ámbito de intervención para que sepan detectar y actuar frente a estas situaciones.



<b>2.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los servicios.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.1.1.1. Sistematizar la inclusión de contenidos y referencias a la perspectiva de género en todos los planes de servicio de la entidad
2.1.1.2. Crear un grupo de trabajo para incorporar la perspectiva de género en el Servicio de ocio, cultura y deporte.
2.1.1.3. Crear un grupo de trabajo para incorporar la perspectiva de género en el Servicio de centro de día.
2.1.1.4. Elaborar un cuaderno técnico que trate sobre la incorporación de la perspectiva de género en AVIFES, que incluya también las experiencias de incorporación de la perspectiva de género, realizadas en los servicios de ocio, cultura y deporte y centro de día.
<b>2.1.2. Comunicar la igualdad a lo externo de la entidad.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.1.2.1. Difundir externamente el Plan de igualdad.
2.1.2.2. Incluir en la web contenidos sobre la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la enfermedad mental.
2.1.2.3. Difundir estos contenidos entre Servicios sociales de Ayuntamientos, Diputación y Centros de Salud mental.
2.1.2.4. Integrar la igualdad de mujeres y hombres en las campañas de la entidad.
2.1.2.5. Difundir el manual para realizar un uso no sexista del lenguaje e imágenes, entre las entidades proveedoras y clientes.
2.1.2.6. Sumarse a campañas institucionales por la igualdad (8 de marzo, 25 de noviembre, Foro de Emakunde, etc.)
2.1.2.7. Participar en Redes por la igualdad (Directivas Tercer sector, Entidades de intervención con mujeres, Red Ezetx...)
<b>2.2.1. Visibilizar el valor de la igualdad de mujeres y hombres a lo externo de la entidad.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.2.1.1. Solicitar el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres.
2.2.1.2. Difundir las buenas prácticas generadas (grupos de mujeres, perspectiva de género en proyectos...).
<b>2.3.1. Impulsar la toma de conciencia de género y promover la autonomía de las mujeres usuarias (mujeres con enfermedad mental y cuidadoras).</b>
<b>ACCIONES</b>
2.3.1.1. Diseñar y difundir recursos informativos para mujeres con enfermedad mental.
2.3.1.2. Concienciar a las familias, en el programa de apoyo de la entidad, en la importancia de la participación social y laboral de sus hijas con enfermedad mental.
2.3.1.3. Prestar atención específica a mujeres cuidadoras con el fin de apoyarles en sus procesos de desculpabilización, por la enfermedad mental de sus hijas o hijos.
2.3.1.4. Mantener y desarrollar los Grupos de mujeres usuarias atendiendo a sus diferentes dimensiones de calidad de vida.





<b>2.3.2. Promover el acceso y participación igualitaria de usuarias.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.3.2.1. Identificar y poner en valor aquellas prácticas de los servicios de la entidad que favorecen el acceso y participación de las mujeres usuarias.
2.3.2.2. Promover y facilitar la incorporación de mujeres con enfermedad mental al Servicio de ocio, cultura y deporte y al servicio de centro de día de AVIFES. (Grupo de trabajo)
2.3.2.3. En la participación, diseñar los servicios teniendo en cuenta también las necesidades de las mujeres. (Grupo de trabajo)
<b>2.4.1. Difundir el valor de la corresponsabilidad de los cuidados a lo externo.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.4.1.1. Realizar sesiones de sensibilización del programa Gizonduz dirigidas a personal de intervención de la entidad con el fin de que este personal promueva la conciliación corresponsable entre las personas usuarias y sus familias.
2.4.1.2. Mantener y desarrollar servicios corresponsables socialmente con los cuidados a personas dependientes con enfermedad mental.
<b>2.5.1. Prevenir y tratar situaciones de violencia sexista hacia las usuarias.</b>
<b>ACCIONES</b>
2.5.1.1. Integrar en el protocolo frente a agresiones la atención a agresiones sexistas hacia mujeres usuarias.
2.5.1.2. Incorporar en el protocolo para la atención al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad a las mujeres usuarias.
2.5.1.3. . Formar a las mujeres con enfermedad mental en violencia de género.
2.5.1.4. Contactar y trabajar en colaboración con las oficinas de violencia de genero para detectar, paliar y acompañar a las mujeres con enfermedad mental victimas de violencia sexista.
2.5.1.5. Concienciar a las familias, en el programa de apoyo de la entidad, en la importancia detección y apoyo en situaciones de violencia sexista que pueden sufrir sus hijas.

