

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

2024-2027





EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Berdin
Btasun

sidálava
Arabako hiesaren kontrako batzordea
comisión ciudadana antisida de Alava

II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

2024-2027

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 La oportunidad de seguir mejorando el desarrollo de las políticas de igualdad en Sidálava.....	2
2. MARCO CONCEPTUAL	2
2.1 Mainstreaming de género	2
2.2 Perspectiva de género	3
2.3 El trabajo en clave de proceso	4
2.4 Una cultura organizacional que fomente la igualdad de género	4
3. MARCO LEGISLATIVO.....	5
3.1. Naciones Unidas	5
3.2. Unión Europea.....	6
3.3. Estado español	7
3.4 Comunidad Autónoma del País Vasco	8
4. DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO PÚBLICAS Y EN SIDÁLAVA	10
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SIDÁLAVA	12
6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SIDÁLAVA	12
6.1 Línea de trabajo 1. Hacia el cambio organización como método para trabajar en igualdad.	12
6.2 Línea de trabajo 2. Feminidades y masculinidades: hacia un cambio de valores	13
6.3 Línea de trabajo 3. Políticas de empoderamiento y participación.....	14
6.4 Línea de trabajo 4. Hacia una vida libre de violencias machistas	14
7. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DEL PLAN.....	15
7.1 Grupo motor de género	15
7.1.1 Persona referente de género	15
7.2 Otras estructuras para la gestión y seguimiento del plan.....	15
7.2.1 Vocalía de Igualdad dentro de la Junta Directiva y Reunión de personas responsables	15
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	16
8.1 Planes operativos anuales	16
8.2 Sistema de seguimiento y evaluación.....	16
8.3 Modelo de ficha de seguimiento	17
8.4 Seguimiento financiero.....	18
9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE SIDÁLAVA.....	18
9.1. Línea de trabajo 1. Hacia el cambio organizacional como método para trabajar en igualdad	19
9.2. Línea de trabajo 2. Feminidades y masculinidades: Hacia un cambio de valores	28
9.3. Línea de trabajo 3. Políticas de empoderamiento y participación para la eliminación de la discriminación social contra las mujeres	35
9.4. Línea de trabajo 4. Hacia una vida libre de violencias machistas	40

1. INTRODUCCIÓN

El II Plan de Igualdad de Género de la Comisión Ciudadana Anti-Sida de Álava -Sidálava- expresa con firmeza el compromiso de la Asociación para eliminar las discriminaciones por razón de género tanto dentro de su propia organización como en los programas que llevan a cabo. Este Plan es herencia del I Plan de Igualdad (2015-2018), cuya continuidad se vio interrumpida por diferentes motivos explicados en la evaluación que acompaña a este Plan. Partiendo de dicha evaluación y de los resultados del diagnóstico-participativo se han ido diseñando las acciones que se desean abordar en los cuatro próximos años de vigencia.

En el desarrollo de este II Plan, por tanto, no se parte de cero como muestran los resultados de la evaluación, evidenciando el trabajo realizado por la organización por incluir la perspectiva de género de manera transversal dentro de la Asociación. En este proceso y durante los próximos años, dentro de la organización se espera continuar alimentando el debate en torno a la igualdad de género, generando procesos de reflexión que ayuden a mejorar año tras año las políticas de igualdad en la Comisión.

Para conformar el II Plan de Igualdad de género se deben tener en cuenta las cuestiones más relevantes que aseguren que el Plan puede llevarse a cabo de manera efectiva.

- Una estructura que se encargará de las políticas de igualdad en la organización y que estará consolidada, con el objetivo de poner en marcha las acciones y procesos de trabajo diseñados en el plan. Esta estructura cuenta en la actualidad con un Grupo Motor de Género y una persona Referente de Género que forma parte del propio grupo.
- Un plan realista que cuenta con suficientes recursos económicos para poder desarrollarse; unos recursos propios destinados a acciones planificadas dentro del Plan, y otros externos, como son subvenciones de otras instituciones.
- Un equipo de trabajo capacitado en torno a las cuestiones relativas a la igualdad y dispuesto a tomar parte en la ejecución del plan.
- Una organización que cuenta con todas las personas que la conforman, trasladando el compromiso por los valores de la igualdad, el respeto y la diversidad a todas ellas.

El Plan servirá en los próximos cuatro años para estructurar las medidas, responsabilidades y recursos para implantar las políticas de igualdad en la Comisión. Además, como parte de la estrategia de implementación de las acciones diseñadas, el Plan contará con los medios para su seguimiento y evaluación, convirtiéndose en una herramienta flexible que adecue a las necesidades de la organización los recursos y las acciones diseñadas cada año en los Planes Operativos Anuales.¹

1.1 La oportunidad de seguir mejorando el desarrollo de las políticas de igualdad en Sidálava

El II Plan de Igualdad supone una oportunidad para continuar planificando acciones en clave de igualdad de género dentro de la Comisión así como en el trabajo con las personas usuarias con las que trabaja y con el personal voluntario que forma parte del mismo. Ello implica una renovación del

¹ A lo largo del documento se utilizará la abreviatura POA para hablar de los Planes Operativos Anuales.

compromiso que toma la organización fomentando el conocimiento, la visibilización de los valores igualitarios y el reconocimiento de los mismos. Para ello hace una clara apuesta por:

- Promover el conocimiento: a través de la mejora en la comprensión de los valores pro-equidad de género se espera profundizar en las reflexiones y planteamientos de la organización, transformando a las personas y a la propia entidad.
- Hacer visible la igualdad de género: el Plan se conforma como una herramienta que ayude a transversalizar la igualdad de género en la organización, lo que conllevará indudablemente un aumento de la presencia de los valores igualitarios en todas las esferas de la entidad, en su organización, en su trabajo diario, y en su proyección pública.
- Reconocer el valor de la igualdad de género: A través de los procesos que se pongan en marcha gracias al II Plan de Igualdad de Sidálava, el reconocimiento en el diseño de proyectos, las metodologías empleadas y los contenidos que se desarrollen mejorará sustancialmente, respondiendo de manera más precisa a los requerimientos de las instituciones públicas que puedan suponer un apoyo financiero para poder llevar a cabo las medidas diseñadas en dicho plan.

2. MARCO CONCEPTUAL

Para conformar el II Plan de Igualdad de género en la Comisión Anti-Sida de Álava se toma de referencia el marco conceptual y las estrategias desarrolladas y avaladas por la comunidad internacional y las instituciones estatales y vascas.

2.1 Mainstreaming de género

El concepto mainstreaming de género se traduce generalmente como “Transversalidad de género”, y fue una estrategia adoptada en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing en 1995.

Siguiendo la definición del Grupo de expertos del Consejo de Europa:

“El Mainstreaming de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”².

Este enfoque, sitúa la igualdad de mujeres y hombres en el centro del desarrollo del conjunto de las políticas generales de manera transversal. Es decir: tal y como define el término transversal el Diccionario de la Real Academia (D.R.A.E), “que se halla o se extiende de un lado a otro”. Así, la dimensión de género ha de estar contemplada en todas las acciones y decisiones, tanto de carácter técnico, como político.

² CONSEJO DE EUROPA. Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas

Por tanto, para su implantación y desarrollo, el mainstreaming de género requiere de todas y todos: agentes, políticas y políticos, personal técnico, sociedad civil, etc. De manera que la coordinación y la capacitación en género son elementos claves para poder llevar adelante una estrategia de mainstreaming de género en las organizaciones.

La Unión Europea ha identificado cuatro elementos claves para la puesta en marcha del mainstreaming de género: comunicación igualitaria, recogida de datos desagregados por sexo, capacitación en materia de igualdad, y participación equilibrada de mujeres y hombres.

El mainstreaming de género se refiere a la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.

2.2 Perspectiva de género

Gracias al desarrollo de los conceptos clave que se han llevado a cabo a nivel internacional y europeo en las últimas décadas, en la actualidad se analiza la situación de mujeres y hombres en la sociedad utilizando la variable del género, tomando en cuenta las diversas situaciones que atraviesan y en las que el género tiene una implicación significativa, para poder diseñar medidas que ayuden a alcanzar una sociedad igualitaria, partiendo de las diferentes experiencias de vida de mujeres y hombres.

En este sentido, la perspectiva de género supone, como indica la Unión Europea, *“tener en cuenta el impacto diferencial que una misma política, actuación, norma... puede tener para mujeres y hombres con el objetivo de reconducir dicha política si resultase necesario”*.

Es decir: ser consciente de que todo lo que hacemos puede tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. La pretensión de este enfoque de género es contribuir a corregir esas desigualdades y mejorar la calidad y la eficiencia de las políticas públicas que se ponen en marcha.

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres³ de la Comunidad Autónoma Vasca, entiende la integración de la perspectiva de género como:

“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; incorporando objetivos y actuaciones dirigidos a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases: planificación, ejecución y evaluación”.

Además de tener en cuenta la diferencia entre las experiencias de mujeres y hombres en las acciones diseñadas para el II Plan es indispensable atender también a la diversidad humana y social.

En el caso de Sidálava esta visión acerca de la diversidad humana supone imprescindible para atender a las personas, ya que hablamos de una organización que trabaja con personas que viven situaciones de vulnerabilidad extremas atravesadas por diferentes características que les conforman como individuos. Es por ello que, para realizar el acompañamiento e intervención social se debe de trabajar en clave de igualdad incluyendo el enfoque interseccional, que da cuenta de las discriminaciones

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-9168

que hayan podido sufrir o sufren estas personas, y que tienen su origen en otras características que les representan como: el color de piel, etnia, idioma, procedencia, religión, cultura, edad, identidad sexual, orientación sexual, expresión de género, nivel económico, opinión política u otras condiciones personales, sociales y humanas que les conforman como seres humanos diversos.

2.3 El trabajo en clave de proceso

La implementación de políticas de igualdad en los siguientes cuatro años dentro de Sidálava centra el trabajo de la Asociación en la progresiva eliminación de discriminaciones entre las mujeres y hombres que conforman la entidad.

Para trabajar en estos aspectos es imprescindible centrar la mirada en las personas que componen la organización, poniendo el foco en las políticas que fomenten la sostenibilidad de la vida y las necesidades de cuidado como ejes principales. En este sentido, el Plan se ha diseñado teniendo en cuenta no solo los resultados finales, sino todo el proceso de diseño, desarrollo, evaluación y planificación posterior de las acciones que se proponen, teniendo en cuenta a las personas que pondrán en marcha estas medidas y las que se beneficiarán de ellas. Este enfoque, permite diseñar acciones de manera flexible, que se adecuen a las necesidades reales de las personas que forman parte de Sidálava.

Además, esta metodología de trabajo permitirá reflexionar a la Asociación sobre las medidas que han diseñado y los procesos que se han puesto en marcha, modificando y reprogramando todas las acciones en los tiempos que se consideren necesarios para poder contribuir a la eliminación total de las discriminaciones y conseguir cumplir con los objetivos programados, trabajando en clave de igualdad y fomentando la diversidad desde un enfoque interseccional.

2.4 Una cultura organizacional que fomente la igualdad de género

En las últimas cuatro décadas, tanto las instituciones como los agentes sociales han ido desarrollando metodologías de trabajo y de organización que han supuesto un avance en el cambio organizativo y estructural enfocado en promover la igualdad de género.

Para una adecuada implementación de políticas de igualdad de manera transversal es imprescindible mover los cimientos de la organización, reflexionando sobre sus prácticas, formas de hacer y decisiones que se toman introduciendo la perspectiva de género.

Este proceso para el cambio organizacional en pro de la equidad de género supone indagar en todos los aspectos de la cultura organizacional de la asociación, reflexionando sobre la estructura profunda de la organización.

Dicha estructura profunda, la cual generalmente no se percibe como un elemento muy visible en las organizaciones, está compuesta por la colección de valores, historia, cultura y prácticas que forman la manera no cuestionada y razonable de trabajar en las mismas. Estos valores atienden a diversas cuestiones como son:

- La noción de trabajo y el significado del mismo.
- La conexión entre la vida dentro y fuera de la organización.
- Los modelos de gestión imperantes, poderes que se ostentan y participación de las personas de la entidad.

- Los tipos y estilos de trabajo.
- Unido a ello los modelos de liderazgo.
- Los estilos de comunicación.
- La promoción por parte de la organización de comportamientos sensibles al género.
- La representación sindical y las relaciones de la entidad y representantes de los y las trabajadoras.
- Los mecanismos de resolución de conflictos.

Promover una cultura organizacional que fomente la igualdad supone revisar y reflexionar en torno a estos aspectos, para eliminar cualquier tipo de discriminación referida a las desigualdades entre mujeres y hombres, impulsando los cambios necesarios para la adecuación efectiva de medidas que frenen dichas desigualdades.

3. MARCO LEGISLATIVO

Tanto a nivel internacional como europeo, estatal, autonómico y local se han desarrollado diversidad de leyes y normas jurídicas con el objetivo de continuar ampliando el marco legislativo y el derecho de mujeres y hombres a vivir en igualdad.

Este marco legislativo es el resultado del trabajo puesto en marcha con diferentes agentes: las instituciones públicas, las empresas y las organizaciones privadas y los agentes sociales. Además, este marco ayuda a la comprensión de cómo las directrices internacionales, tanto a nivel normativo como programático, sirven como referente para la aplicación de las políticas prácticas a nivel nacional, autonómico y local.

Es esencial entender que las políticas de igualdad que se desarrollan en la actualidad en las diferentes instituciones y empresas de nuestro ámbito más cercano, son posibles porque tienen un marco legal internacional que les dan cobertura e instan a los diferentes estados a su aplicación.

3.1 Naciones Unidas

Dentro del ámbito de las Naciones Unidas, se adoptan acuerdos e instrumentos jurídicos que instan a los Estados miembros a garantizar el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo.

Se señalan los más significativos:

- Carta de las Naciones Unidas. Octubre, 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Diciembre, 1948.
- Convención sobre los derechos políticos de la Mujer, de 1952. Ratificada por el Estado Español en 1974.
- Resolución 310 (XVII) de la Asamblea General de las Naciones Unidas fue una resolución adoptada el 18 de diciembre de 1972 en la que se proclamó el año 1975 como el Año Internacional de la Mujer.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979. Ratificada por el Estado español en 1984.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993.

- Conferencias Mundiales sobre la Mujer:
 - I Conferencia Mundial sobre la Mujer. Ciudad de México, 1975.
 - II Conferencia Mundial sobre la Mujer. Copenhague, 1980.
 - III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nairobi, 1985.
 - IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 1995.
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. El objetivo 5 de esta agenda es la igualdad de sexos y el empoderamiento de las mujeres.

3.2. Unión Europea

El principio de igualdad de trato y oportunidades y la prohibición de discriminación por razón de sexo ha sido una cuestión ampliamente abordada en el marco del derecho comunitario. Ya en el artículo 119 del Tratado de Roma de 1957 que dio origen a la Comunidad Europea se establecía la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo y se prohibía la discriminación salarial por razón de sexo.

Hoy en día la igualdad de mujeres y hombres es un valor fundamental de la Unión Europea y son numerosos los instrumentos jurídicos que tratan esta cuestión. Entre ellos cabe destacar:

- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de 1957 (arts. 2, y 3.3 de la versión consolidada).
- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 9 de febrero de 1992: contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tercera conferencia ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, Roma, octubre de 1993.
- Tratado de Amsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de asuntos exteriores de los 15 países miembros de la Unión Europea. Modifica el artículo 6 del tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado por el que se instituye una constitución europea, acordado por el Consejo europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

Dichos tratados han dado lugar a la adopción de numerosas directivas de aplicación en la Unión Europea.

- V Programa Comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2006. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los estados de la Unión, es decir el mainstreaming, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder. Incide en la problemática de la violencia contra las mujeres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de la Comisión de la Unión Europea. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción e identifica

objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género para el periodo 2010-2015.
- Tratado de funcionamiento de la Unión Europea de 2010 (arts. 8, 153.1.i y 157).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000 (arts. 20, 21, 23 y 33).
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia.
- Directiva 96/34/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, EL CEEP y la CES.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

3.3. Estado español

En el Estado español nos tenemos que remitir a la Constitución de 1978, que en su artículo 14 declara la igualdad ante la ley sin que *“pueda prevalecer discriminación alguna entre otros factores por razón de sexo”*. A partir de ese momento se comienzan a derogar normas claramente discriminatorias existentes (prohibición a las mujeres de realizar determinados trabajos, obligación del permiso del marido para que las mujeres pudieran realizar actividades como tener cuenta corriente, viajar, etc....)

Posteriormente, son muchas las comunidades autónomas que ponen en marcha diferentes políticas de igualdad, con la creación de institutos o direcciones de la mujer en un primer momento, y que posteriormente dieron lugar a lo que hoy en día conocemos como organismos autónomos de igualdad.

También se aprueban Planes de Igualdad a nivel estatal, autonómico y local, así como diversas medidas que en muchos casos llevan a la aprobación de leyes de igualdad; la primera de todas ellas la aprobada en la Comunidad Foral de Navarra en 2002.

Estas son algunas de las leyes de ámbito estatal más significativas:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el estatuto de los y las trabajadoras.
- Real decreto 1250 y 1/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a

contraer matrimonio.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, dónde se establecen por primera vez principios de actuación para el desarrollo de la igualdad en todo el Estado, abordando aspectos generales sobre los que las comunidades autónomas carecían de competencias.
- Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3.4. Comunidad Autónoma del País Vasco

En la Comunidad Autónoma de Euskadi se proclama por primera vez el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el Art. 9.2 del Estatuto de Autonomía del País Vasco (remitiéndose a lo dispuesto en la Constitución) en el año 1979.

Posteriormente el 5 de febrero de 1998 el Parlamento Vasco, respondiendo a la demanda de los movimientos de mujeres y a los compromisos internacionales, crea mediante la *Ley 2/1988 de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y se declara de manera prioritaria la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Mediante esta Ley se dio origen a las políticas de igualdad en Euskadi. A partir de ahí comienza a desarrollarse diferentes planes, medidas y leyes que se exponen a continuación:

- Primer plan de acción positiva para las mujeres en la CAPV de 1991.
- VIII Plan de igualdad de la CAE, denominado *Estrategia 2030 para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE*.
- Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El fin de esta modificación fue racionalizar las estructuras administrativas, suprimiendo la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres cuyas funciones se asignan a Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer.
- Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

En la actualidad se acaba de aprobar una nueva modificación de dicha ley que amplía los derechos de las personas trans y tiene como objetivo continuar eliminando el trato discriminatorio hacia estas, fomentando el respeto y la dignidad en diversos ámbitos tales como el sistema sanitario, la educación, el ámbito laboral, y otras esferas sociales.

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Esta nueva ley plantea de manera relevante los siguientes cambios respecto a la anterior ley:

- Extender las políticas de igualdad al conjunto del sector público vasco.
 - Incorporar las cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones como un requisito obligatorio para el acceso del sector privado a los fondos públicos.
 - Promover las medidas para la eliminación de las desigualdades reforzando el trabajo de una manera transversal en diversos ámbitos de la sociedad como la cultura, empleo, educación, etc.
 - Dar a los trabajos de cuidado un valor, adecuando además las estructuras del empleo para la conciliación de la vida de todas las personas y la corresponsabilidad de los hombres.
 - Reforzar toda respuesta contra las violencias machistas hacia las personas menores de edad y mujeres en situación de vulnerabilidad.
 - Promover medidas de reparación integral para las víctimas.
 - Reforzar la concienciación y conocimiento del personal profesional a través de la formación obligatoria.
- A nivel provincial, las Diputaciones Forales tienen aprobados sus propios planes para la igualdad. La Diputación Foral de Álava cuenta en la actualidad con su V Plan para la Igualdad entre hombres y mujeres 2022-2026 de la Diputación Foral.
4. A nivel local, la ciudad de Vitoria-Gasteiz cuenta con su V Plan para la Igualdad de Género en Vitoria- Gasteiz. 2018-2021 denominado *EKIN!*, y el II Plan para la Igualdad de Género en el ámbito del empleo público en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

4. DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD PÚBLICAS Y EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SIDALAVA

Desde la inclusión de la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas, los Planes de Igualdad se convirtieron en una herramienta clave en las actuaciones públicas en esta materia. A nivel europeo, los orígenes de los Planes de Igualdad los encontramos en los Programas de Acción Comunitaria que a partir de la década de los 80 establecen medidas de igualdad de oportunidades y medidas de acción positiva. Posteriormente, a partir de la década de los 90, la transversalidad de género y el “mainstreaming” comienza a predominar, llegando a establecerse la denominada estrategia dual que incorpora tanto medidas y acciones positivas como el mainstreaming.

A nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi los planes de igualdad siguieron la misma trayectoria. Los primeros Planes denominados Planes de Acción Positiva para las Mujeres en Euskadi comenzaron respondiendo, principalmente, a la filosofía de la igualdad de oportunidades y por tanto centraban sus esfuerzos en los derechos y la promoción de las mujeres, en posibilitar el acceso de éstas a aquellos ámbitos en los que su participación era baja, tratando de remover los obstáculos que impedían o dificultaban dicho acceso. El objetivo de las políticas eran las propias mujeres, era corregir su situación de discriminación.

Poco a poco comienza a introducirse la filosofía del “mainstreaming” en los Planes de Acción Positiva sin dejar de estar presente la promoción de acciones positivas por los derechos de las mujeres, su empoderamiento y mayor participación social y política, ni tampoco otras muchas medidas relacionadas con todos los ámbitos de la vida: la cultura, la educación, el empleo, la salud, etc.⁴

A partir de la aprobación de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi*⁵ los planes de igualdad se denominan Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Estos planes se caracterizan por ser documentos orientados a la planificación, gestión y evaluación. Al mismo tiempo, señalan los objetivos estratégicos y operativos que se consideran necesarios para el avance en el objetivo de la igualdad y establecen las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad.

Los planes en materia de igualdad saltan, con el paso del tiempo, del ámbito público al ámbito económico. Este es el caso de los planes de igualdad en las empresas que, en el Estado español y la CAPV, se promueven a través de la aprobación de diferentes leyes y a través de diferentes medidas de fomento y apoyo – líneas de subvención, elaboración de guías y metodologías, etc.

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que, aunque no se pueda hacer un trasvase directo de los planes en materia de igualdad de las administraciones públicas a los planes de las empresas, estos últimos han heredado parte de las características, metodología y aprendizaje derivado de los planes del ámbito público.

La aprobación de diferentes Leyes ha sido clave para impulsar la realización de Planes de Igualdad en las empresas. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y

⁴ Web Emakunde. Planes para la igualdad – Evolución.

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17779>

hombres⁶, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan para la igualdad y, para el resto, plantea la elaboración y aplicación de los planes para la igualdad de forma voluntaria. Tras la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes*

*para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*⁷ se modifica la anterior Ley Orgánica de tal manera que a partir del 7 de marzo de 2022 es obligatorio en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

En el ámbito autonómico, la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* en la CAE señala la necesidad de implantación de planes para la igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público. Esta ley, modificada en el 2022, y renombrada como *Ley 1/2022, de 3 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de Violencia Machista hacia las Mujeres*⁸, destaca en su *Artículo 15. Planes para la igualdad de mujeres y hombres*, los apartados mínimos estipulados para los citados planes, incluyendo un diagnóstico sobre la situación previa en materia de igualdad de los organismos que elaboren el plan; los cauces de participación que se deben de poner en marcha en la elaboración del plan; el presupuesto del mismo; su calendario de ejecución; los objetivos; acciones, sistemas de implantación; seguimiento; evaluación; y rendición de cuentas con los indicadores que correspondan para desarrollar dicho plan.

Además de las Leyes y los Decretos, los diferentes Planes de Igualdad aprobados por el Gobierno Vasco inciden en la necesidad de incorporar a las organizaciones y a las empresas en el camino hacia la igualdad. Así en el actual Plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca se considera un compromiso de la XI legislatura⁹ impulsar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante programas, planes y medidas que promuevan un enfoque de transformación social de la cultura organizativa y empresarial con la igualdad de género.

La promoción de la igualdad en el mercado laboral ha estado presente en el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad desde sus orígenes. Por ello, las medidas adoptadas en este ámbito responden a los enfoques, metodologías y actuaciones que se han ido consolidando a través del recorrido y evolución de las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

En el año 2014 la Comisión Ciudadana Antisida de Álava aprobó su I Plan de Igualdad que implicó de forma unívoca una nueva fase de compromiso a favor de la igualdad. En términos de objetivos centrales de este plan, la Comisión Ciudadana Antisida se marcó el objetivo general de eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres, poniendo las necesidades de cuidado y de sostenibilidad de la vida en el centro de la organización social. En la actualidad la Comisión afronta el reto de poner en marcha su II Plan de Igualdad de género.

⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⁷ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/dof/spa/pdf>

⁸ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-9168

⁹ http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/emakunde_planes/es_def/adjuntos/plan_xi_legislatura_cas.pdf

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SIDÁLAVA

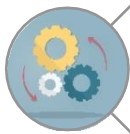
El I Plan de Igualdad desarrollado a partir del año 2015, describía el enfoque y las directrices de actuación que se pretendían impulsar en el proceso hacia la eliminación de las desigualdades de género, el desarrollo del mainstreaming y el impulso del empoderamiento de las mujeres dentro de la organización. Estos principios rectores marcados en el I Plan servirán para orientar el trabajo planificado en el nuevo Plan. Atendiendo a las necesidades detectadas y a los retos que enfrenta la Comisión Anti-Sida de Álava, los principios rectores que impulsarán el plan son los siguientes:



Principio rector 1: avanzar hacia un proceso de transformación organizacional que persiga activamente la eliminación de las desigualdades de género dentro de la Comisión Ciudadana Antisida.



Principio rector 2: crear las condiciones necesarias para poder implementar la estrategia de cambio organizacional con la mayor efectividad posible.



Principio rector 3: instalar las capacidades necesarias para saber implementar este proceso de cambio, que supere la formación individual, para desarrollar un modelo empoderante de aprendizaje colectivo y organizacional.



Principio rector 4: consolidar y ampliar la red de relaciones que permitan a la Comisión Ciudadana Antisida, tejer las alianzas necesarias para alimentar la reflexión feminista en la lucha por las desigualdades.



Principio rector 5: incorporar medidas de sistematización de los proyectos y de evaluación de los resultados obtenidos para medir el avance de los objetivos planteados.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN SIDÁLAVA

El presente Plan está estructurado en base a las 4 líneas estratégicas en las que se insertan los objetivos planteados en el periodo de ejecución de dicho plan. A continuación se describen las líneas de actuación que regirán los objetivos y las medidas del plan.

6.1. Línea de trabajo 1.

Hacia el cambio organización como método para trabajar en igualdad

El enfoque de cambio organizacional como estrategia para trabajar hacia la igualdad implica trabajar en aspectos de la propia organización, tanto en sus estrategias, procedimientos y estructuras, como

en las creencias y comportamientos de las personas que la componen y que podrían estar contribuyendo, en la reproducción de desigualdades de género, incluso de manera involuntaria.

Por ello en esta línea se trata de impulsar los cambios necesarios para que la asociación pueda efectivamente contribuir a eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres que persisten en su interior y que, de hecho, continúan generándose en nuestro entorno social.

En esta línea de trabajo se contemplan los siguientes objetivos:

Objetivo 1.- Continuar con la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica y operativa de la Comisión.

Objetivo 2.- Fortalecer las estructuras necesarias para poder garantizar la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.

Objetivo 3.- Continuar mejorando la capacitación con perspectiva de género del personal trabajador y voluntariado a fin de mejorar las intervenciones realizadas con las personas usuarias desde una perspectiva de género.

Objetivo 4.- Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa

Objetivo 5.- Favorecer la eliminación de discriminaciones relacionadas con el género en la gestión del personal y el voluntariado, y promover la incorporación de personas con capacitación específica en temas relacionados con la igualdad.

Objetivo 6.- Dotar a las personas trabajadoras de herramientas para la gestión de situaciones de estrés incorporando la perspectiva de género.

6.2. Línea de trabajo 2.

Feminidades y masculinidades: hacia un cambio de valores

En esta línea de trabajo, se propone abordar la construcción social de las feminidades y masculinidades, reconociendo que los roles de género tradicionales pueden perpetuar desigualdades y limitaciones tanto para mujeres como para hombres. El objetivo es promover un cambio de valores que fomente la igualdad de género y el respeto por la diversidad de expresiones de género. Al centrarse en la transformación de los valores asociados a las feminidades y masculinidades, aspiramos a construir una cultura organizacional más inclusiva, equitativa y respetuosa, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin limitaciones impuestas por normas de género rígidas y discriminatorias.

En esta línea de trabajo se contemplan los siguientes objetivos:

Objetivo 7.- Promover un cambio en los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad dentro de la estructura interna.

Objetivo 8.- Promover la construcción de modelos igualitarios de masculinidad, entre los usuarios de la Comisión.

Objetivo 9.- Promover la reflexión sobre los roles de género y los modelos de feminidad hegemónica entre las usuarias de la Comisión, como parte del proceso para construir modelos de feminidad

empoderantes desde un enfoque feminista.

Objetivo 10.- Dar a conocer el compromiso de la Comisión en el fomento de una sociedad plural y diversa a través de los valores de la igualdad y el respeto.

6.3. Línea de trabajo 3. Políticas de empoderamiento y participación

Hay que entender el empoderamiento de las mujeres como una estrategia imprescindible para avanzar hacia la igualdad, proporcionando herramientas útiles que sirvan para el desarrollo personal y colectivo de las mujeres, para cuestionar la tradicional construcción de géneros, el papel de subordinación que las mujeres tienen en esa estructura y las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Todo ello desde un enfoque interseccional que tiene en cuenta que además del género se cruzan otras muchas variables como lo es la diversidad sexual e identidad de género y por tanto atendiendo a las personas que pertenecen a los colectivos LGTBIQ+ para garantizar que las mujeres puedan vivir en libertad y empoderarse de manera colectiva.

En esta línea de trabajo se contemplan los siguientes objetivos:

Objetivo 11.- Incidir en los procesos de empoderamiento feminista de las usuarias del programa Nahikari de “Atención social y acompañamiento a personas en el ámbito de la prostitución”.

Objetivo 12.- Profundizar en los procesos de empoderamiento feminista y liderazgo de las mujeres que conforman Sidálava.

6.4. Línea de trabajo 4. Hacia una vida libre de violencias machistas

La violencia machista sigue siendo la mayor manifestación de las desigualdades de género de esta sociedad y una grave violación de los derechos humanos que afecta principalmente a las mujeres. Es además un grave problema social debido a su elevada incidencia y debido también a la gravedad de las secuelas tanto físicas como psicológicas que produce en las víctimas y, en ocasiones, en las personas dependientes a su cargo. El abordaje de la violencia machista ha de plantearse también con un enfoque interseccional que tenga en cuenta la diversidad cultural y especial vulnerabilidad de las mujeres con las que se trabaja desde la intervención social.

En esta línea de trabajo se contemplan los siguientes objetivos:

Objetivo 13.- Poner en marcha los mecanismos necesarios para sensibilizar, prevenir y eliminar las manifestaciones de la violencia machista dentro de la Comisión.

Objetivo 14.- Visibilizar el compromiso de Sidálava en la erradicación de la violencia machista.

Objetivo 15.- Trabajar en red con las instituciones, entidades y colectivos de carácter social para promover la erradicación de la violencia machista.

7. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN DEL PLAN

7.1. Grupo motor de género

El Grupo motor de género se conforma con el objetivo de lograr que, una vez aprobado el Plan, este espacio se convierta en la principal estructura de impulso de las medidas del Plan. Es por ello, que en su composición se cuenta con personas de todas las Áreas de Intervención dentro de la Comisión, para transversalizar el compromiso a todos los espacios de Sidalava e incidir en el impulso y refuerzo del proceso de manera directa.

La asociación ha elegido las personas componentes del grupo motor, teniendo en cuenta la representatividad de las mismas según la organización y estructura con la que cuenta.

Las funciones del Grupo motor de género son las siguientes:

- Este grupo asume la responsabilidad de coordinar ciertas tareas dentro de los diferentes ámbitos de actuación de la organización, tales como la convocatoria de reuniones, facilitar la documentación relevante, difundir y recoger cuestionarios, etc, a través de la figura de la Referente de género.
- También el Grupo motor de género permitirá contrastar la metodología de trabajo y definir los canales más adecuados para la ejecución de las diferentes tareas tanto del diagnóstico como del Plan de Igualdad.
- Se calendarizarán las reuniones del Grupo motor, estableciendo la periodicidad de las reuniones y las tareas y responsabilidades de cada persona perteneciente al grupo.

7.1.1. Persona referente de género

El Grupo motor de género contará con la figura de la Persona referente de género que será una figura clave para el desarrollo de las acciones previstas en la Comisión, y la cual garantizará la implementación del II Plan de Igualdad, y la comunicación con Emakunde y otras entidades externas.

Esta figura deberá de ser validada de manera anual, definiendo sus funciones dentro de su jornada laboral y valorando las cargas de trabajo que suponga las funciones asignadas.

7.2. Otras estructuras para la gestión y seguimiento del plan

En el caso de Sidálava, se considera oportuno no crear nuevas estructuras para el seguimiento del Plan, sino aprovechar las ya existentes, adjudicando a las mismas las labores de Comisión de Seguimiento del Plan. Tendrán ese papel la Junta directiva de manera continuada y la Reunión de personas responsables de manera esporádica o cuándo se les requiera para realizar esta tarea.

7.2.1 Vocalía de Igualdad dentro de la Junta Directiva y Reunión de personas responsables

La Junta directiva es el órgano representativo de la Asamblea de personas socias, un órgano que se reúne a demanda, en función de los temas en los que se deben de tomar decisiones. La Junta Directiva está compuesta por 4 personas, un hombre y tres mujeres. La Junta Directiva nombrará de entre sus personas miembro una persona como “Vocalía de Igualdad” que será la responsable del impulso y coordinación con el resto de estructuras para implementar las medidas del Plan.

La reunión de las personas responsables de los servicios es una estructura consolidada compuesta por 6 personas, todas ellas mujeres, que se reúnen periódicamente, cada dos meses, para poner en común los distintos temas sectoriales y generales que afectan a la asociación.

Tanto el Grupo motor como a la Junta Directiva y la Reunión de personas responsables se encargarán del seguimiento del plan, impulsando conjuntamente el proceso, validándolo, priorizándolo y comunicando su firme compromiso con la ejecución de las acciones finalistas que materialicen los cambios necesarios para la integración de la perspectiva de género en la agenda de la asociación.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1. Planes operativos anuales

El objetivo de dichos planes será hacer el plan más operativo. Esta metodología permitirá incluir de manera más eficaz el análisis evaluativo adecuando a los recursos, estructuras y necesidades a las siguientes acciones. Estos planes incluirán:

- 8.1.1. La planificación anual de resultados, medidas y acciones.
- 8.1.2. Una definición descrita en funciones concretas y plasmada en un cronograma de los procesos de seguimiento del propio plan.
- 8.1.3. Se establecerán indicadores de evaluación y proceso, que permitan un análisis periódico de las medidas y acciones puestas en marcha.
- 8.1.4. La estructura responsable de la elaboración del Plan operativo anual será el Grupo motor de género a través de la Personas referente de género, contando con las valoraciones del resto de estructuras de la Comisión anteriormente mencionadas.

8.2. Sistema de seguimiento y evaluación

Es importante hacer un buen seguimiento y evaluación del plan. Para ello el plan operativo anual incorporará una sesión de coordinación en la que se compartirán los avances realizados y los obstáculos encontrados durante la implementación de las actuaciones acordadas para el periodo anual. Esta misma sesión servirá también para comenzar a definir el próximo plan operativo anual.

La misma persona responsable del procedimiento de coordinación definido para la implementación y seguimiento del plan, es decir la Persona referente de Género será quien vaya recogiendo y sistematizando la información relevante vinculada a los planes operativos anuales que servirán para realizar una evaluación del plan dentro del calendario establecido en el mismo.

Los planes en materia de igualdad suelen tener una vigencia de 4 años. Esta temporalidad es una herencia de los planes de igualdad institucionales que intentaban coincidir con los periodos legislativos. De todas formas, es importante establecer una temporalidad acorde con las posibilidades de alcanzar los objetivos acordados y en este caso, la temporalidad se ha fijado en los siguientes 4 años.

Independientemente de la temporalidad definida en el plan de acción, el seguimiento a través de

los planes operativos anuales y la evaluación final permiten revisar no solo la temporalidad sino también la propia definición de prioridades, ámbitos de mejora y definición de objetivos y actuaciones concretas.

La evaluación del plan de acción, que parte de la información del seguimiento y consiste en un análisis de los efectos del desarrollo del mismo, supone volver a realizar un diagnóstico de la situación, volver a definir prioridades y volver acordar objetivos y actuaciones concretas dentro que se incorporarán en un plan. La diferencia, en este caso, es que ya se contará con un plan previo que sirve de punto de partida tanto para el análisis de la situación como para la redefinición y actualización de las prioridades, ámbitos de mejora y actuaciones concretas enmarcadas en objetivos acordados. También existirán estructuras de trabajo en torno a la promoción de la igualdad dentro de la entidad más o menos afianzadas, dependiendo de cómo se haya desarrollado la implementación y seguimiento del plan. Por lo tanto, la evaluación supone el paso entre dos ciclos que forman parte del mismo proceso.

8.3. Modelo de ficha de seguimiento

LÍNEA ESTRATÉGICA							
Objetivo estratégico							
Medida							
Acción							
Descripción							
Resultados esperados							
Responsables				Presupuesto:			
				Cronograma			
				2024	2025	2026	2027
Seguimiento	Total	Parcial	No iniciado	Indicadores			

8.4. Seguimiento financiero

Para la financiación del Plan Sidálava contará con recursos económicos provenientes de diferentes fuentes de financiación. Por un lado, se prevé disponer de una partida presupuestaria para poner en marcha acciones dentro de cada proyecto y en la partida general de la organización como una estrategia esencial para poder garantizar la puesta en marcha de ciertas medidas diseñadas en el Plan. Por otro lado, se contará con financiaciones externas, lo que supondrá por parte de las personas de los equipos profesionales una búsqueda para estudiar las posibles convocatorias de subvenciones públicas para conseguir financiación con el fin de realizar acciones del Plan de Igualdad.

Además, en las memorias de los proyectos de Sidálava se plasmará el gasto destinado a implantar medidas en el ámbito de la igualdad para realizar un balance de las necesidades económicas en las evaluaciones de los Planes Operativos Anuales del II Plan de Igualdad con el objetivo de poder prever las necesidades en este ámbito.

En el cronograma de actuaciones integrado en el presente Plan, se ha incluido un sistema de “semáforo” de financiación para señalar:

- **En VERDE:** las medidas que se ejecutarán fundamentalmente mediante la inversión de horas de trabajo por parte de la plantilla actual y del voluntariado de la entidad.
- **En AMARILLO:** las medidas que, además de horas de trabajo de la plantilla y/o del voluntariado, necesitarán la utilización de fondos propios o externos limitados para su ejecución.
- **En ROJO:** las medidas que dependerán de la obtención de una o varias subvenciones para su ejecución, y cuya implementación no puede, por tanto garantizarse a la hora de cerrar el Plan de Acción.

9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE SIDÁLAVA

En las siguientes páginas se incluyen las tablas referidas a las diferentes líneas estratégicas descritas en los apartados anteriores, plasmando en ellas los objetivos relativos a cada línea y las medidas que se pondrán en marcha.

9.1.Línea de trabajo 1. Hacia el cambio organizacional como método para trabajar en igualdad

LÍNEA DE TRABAJO 1.- HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO MÉTODO PARA TRABAJAR EN IGUALDAD									
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
Objetivo 1.- Continuar con la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica y operativa de la Comisión.	Medida 1.1. Revisar y continuar con la mejora en los procesos de planificación estratégicos de la Comisión Antisida Desde una perspectiva de género.	Acción 1. - Revisión del Plan estratégico actual, para reforzar y mejorar la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.					Junta Directiva y Coordinación	Referente de Género y Grupo Motor	
		Acción 2. –Revisión del Plan de voluntariado vigente, para reforzar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de acompañamiento e integración de las personas voluntarias.					Junta Directiva y Responsable de Voluntariado	Referente de Género y Grupo Motor	
	Medida 1.2. Continuar con la implementación de políticas de Igualdad y mejorar su difusión.	Acción 3. - Socialización del II Plan de Igualdad entre personas socias, la plantilla y el voluntariado de la Comisión Anti-Sida.					Grupo Motor y Referente de género	Junta Directiva, Personas Socias y Coordinación	
		Acción 4. - Elaboración y socialización del Plan Operativo Anual 2024 entre la plantilla y el voluntariado de la Comisión.					Grupo Motor	Junta Directiva y Coordinación	
		Acción 5. – Realización de sesiones formativas sobre “Seguimiento y evaluación continua del plan e indicadores de género”					Grupo Motor	Responsables de servicio	
	Medida 1.3.	Acción 6.- Evaluación sistemática el POA de cada año realizando un informe de seguimiento.					Grupo Motor	Responsables de servicio	
		Acción 7.- Tras la realización del informe de seguimiento del anterior POA elaboración del siguiente POA.					Grupo Motor y Junta Directiva	Junta Directiva	

	Medida 1.3. Revisar y continuar mejorando la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de proyectos, planificación operativa y Evaluación de resultados de los mismos.	Acción 8. - Revisar y profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de proyectos, definición de actuaciones, ejecución, seguimiento y evaluación.					Responsables de servicio	Plantilla y voluntariado	
		Acción 9. - Diseñar y poner en marcha dentro de cada programa acciones en clave de igualdad con las personas usuarias dentro de los servicios de cada Área de Intervención.					Responsables de servicios	Plantilla y voluntariado	
		Acción 10.- Incluir y mantener de manera permanente un punto en el orden del día de las Reuniones de Equipo para realizar un seguimiento sobre los procesos puestos en marcha en clave de igualdad de manera periódica.					Responsables de servicio	Vocal de Igualdad, Grupo Motor, Coordinación	
		Acción 11. - Complimentar de manera sistemática las fichas de seguimiento del plan sobre las acciones puestas en marcha en cada servicio.					Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 12.- Realizar un informe de seguimiento por cada servicio sobre la evaluación de las medidas puestas en marcha en clave de igualdad de manera anual.					Grupo Motor	Responsables de servicio	
		Acción 13. - Organizar reuniones anuales entre Responsables de servicio y el Grupo Motor/Referente de Género para poner en común y valorar conjuntamente el seguimiento y evaluación de las medidas puestas en marcha en clave de igualdad en la Comisión.					Responsables de servicio y Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	

	Medida 1.4. Informar a las instituciones con las que se trabaja sobre las necesidades detectadas, con el objetivo de promover la adaptación de la normativa que afectan a los servicios públicos que son gestionados por Sidálava incorporando la perspectiva de género.	Acción 14. - Trasladar a las instituciones con las que se trabaja la opinión del equipo profesional sobre las necesidades detectadas para incluir la perspectiva de género en los recursos que se gestionan.					Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	
Objetivo 2.- Fortalecer las estructuras necesarias para poder garantizar la puesta en marcha del II Plan de	Medida 2.1. Recuperar y consolidar las estructuras políticas y técnicas imprescindibles para la implementación del II Plan de Igualdad	Acción 15.- Recuperación de la figura de Vocal de Igualdad en la Junta directiva.					Junta Directiva	Grupo Motor	
		Acción 16. - Mantener y actualizar el Grupo Motor de Género del impulso y seguimientos del II Plan de Igualdad y definir las reuniones del grupo de manera anual.					Grupo Motor	Grupo Motor	

Igualdad.		Acción 17. – Establecer y mantener como parte del Grupo Motor de género la figura de “Persona referente género” en la Comisión, para garantizar la implementación del II Plan de Igualdad, y la comunicación con Emakunde y otras entidades externas. Validar esta figura de manera anual y definir sus funciones en de su jornada laboral.					Junta Directiva	Referente de género	
	Medida 2.2.	Acción 18. - Plasmar en las memorias de los proyectos el gasto destinado a implantar medidas en el ámbito de la igualdad para realizar un balance de las necesidades económicas en las evaluaciones de los Planes Operativos Anuales del II Plan de Igualdad.					Coordinación	Contabilidad Y RRHH	
	Garantizar recursos Económicos suficientes para poder desarrollar el II Plan de Igualdad	Acción 19. - Estudiar las convocatorias de Subvenciones públicas para conseguir financiación con el fin de realizar acciones del Plan de Igualdad.					Referente de Género y Coordinación	Responsables de servicios y Grupo Motor	
		Acción 20. - Incluir en todos los proyectos de intervención una línea específica dentro de las partidas anuales para destinar a la implementación de estrategias y acciones con perspectiva de género.					Junta Directiva y Coordinación	Contabilidad y RRHH	
Objetivo Continuar	Medida 3.1. Evaluar y mejorar el modelo de formación para incorporar de manera sistemática el enfoque de género en las propuestas	Acción 21. - Realizar un seguimiento anual sobre las necesidades formativas de la plantilla y del voluntariado de las diferentes Áreas de Intervención y servicios para adecuar la formación a sus necesidades, destinando recursos económicos dentro del Plan de Formación a la capacitación en igualdad.					Responsables de servicio, Grupo Motor y Coordinación	Plantilla y Voluntariado	

mejorando la capacitación con perspectiva de género del personal Trabajador y Voluntariado a fin de mejorar las intervenciones realizadas con las personas usuarias desde una perspectiva de género.	formativas	Acción 22. - Incluir de manera sistemática en las solicitudes de cursos que se demandan a Fondo Formación Euskadi la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de las formaciones					Coordinación y RRHH	Referente de género	
		Acción 23.- Mantener una búsqueda activa de formación relativa al ámbito de la igualdad, desde un enfoque interseccional que promueva los valores de la igualdad y la diversidad, ofrecidas por otras entidades de carácter social, instituciones, y en especial por Emakunde a través de su portal de Formación, la Escuela de Empoderamiento del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y la diversidad de agentes sociales feministas de la ciudad.					Referente de género	Grupo Motor	
		Acción 24.- Garantizar que en las reuniones de equipo y de manera trimestral se trasladen a las personas trabajadoras la oferta formativa en materia de igualdad, a fin de facilitar y promover su participación					Responsable de servicio y Referente de género	Plantilla, voluntariado y Grupo Motor	
		Acción 25. - Incluir y mantener de manera permanente en el orden del día de las Asambleas Generales y las Asambleas con el Voluntariado un punto para poder trasladar la formación ofertada por la Comisión y por otras entidades o instituciones.					Junta Directiva, Responsables de Voluntariado	Plantilla, voluntariado y personas socias	

	Medida 3.2.- Organizar formaciones, jornadas y seminarios sobre intervención social con perspectiva de género y participar en el intercambio de experiencias con entidades e instituciones implicadas en la transformación social desde una perspectiva de género	Acción 26. - Organizar una jornada sobre Intervención social con perspectiva de género con el objetivo de compartir los resultados del diagnóstico y los retos de los diferentes servicios de la Comisión.					Junta Directiva, Coordinación Y Grupo Motor	Plantilla, personas socias y voluntariado	
		Acción 27. – Participar con otras entidades del tercer sector en la organización de seminarios, mesas redondas, investigaciones y jornadas para compartir experiencias en clave de igualdad y visibilizar las situaciones de las personas usuarias y sus necesidades					Coordinación, Grupo Motor y Responsables de servicio	Plantilla y voluntariado	
		Acción 28. – Organizar y/o participar en un intercambio de experiencias con otras entidades del tercer sector para poner en común las problemáticas de las personas en riesgo de exclusión, desde una perspectiva feminista, que contemple la interseccionalidad de las diferentes discriminaciones que viven las personas vulnerables y, en especial, las mujeres.					Grupo Motor y Coordinación	Plantilla y voluntariado	
Objetivo 4.- Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa	Medida 4.1. Promover los valores de la igualdad y la diversidad en la comunicación interna y externa	Acción 29.- Continuar difundiendo contenido con perspectiva de género a través de las redes sociales, haciendo especial hincapié en los mensajes que promuevan la diversidad y la igualdad entre los géneros, desde una perspectiva interseccional.					Referente de género	Toda plantilla	
		Acción 30.- Puesta en marcha y					Referente de	Toda plantilla	

		actualización de un espacio virtual que permita compartir material, guías, videos, conferencias grabadas, investigaciones, artículos desde la intervención social con perspectiva de género, a fin de crear herramientas de trabajo con perspectiva de género entre la plantilla y el voluntariado.					género		
		Acción 31. - Difusión de pautas básicas para la incorporación y uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa entre la plantilla y el voluntariado					Referente de Género, Junta Directiva y Referente de Género	Plantilla y voluntariado Coordinación	
	Medida 4.2. Promover y visibilizar el compromiso de la Comisión Antisida con los valores de la igualdad y la diversidad	Acción 32. - Llevar a cabo las acciones necesarias para solicitar el sello que acredita a la Comisión como "Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", otorgado por Emakunde y garantizar su mantenimiento.							
		Acción 33. – Crear una pestaña propia en la página web de Sidálava a fin de dar a conocer las políticas de igualdad, las acciones realizadas en este ámbito y el II Plan de Igualdad.					Junta Directiva	Gestora web	
		Acción 34. – Sintetizar el II Plan de Igualdad con un diseño que facilite la divulgación y la lectura fácil del mismo dentro de la página web.					Referente de Género y Gestora web	Grupo Motor	
		Acción 35. - Diseñar un logo que visibilice e identifique a la Comisión en su compromiso por la igualdad y la diversidad en espacios públicos, redes sociales y página web.					Gestora web	Grupo Motor	

Objetivo 5.- Favorecer la eliminación de Discriminaciones relacionadas con el género en la gestión del personal y el voluntariado, y promover la incorporación de personas con capacitación específica en temas relacionados con la igualdad.	Medida 5.1. Continuar mejorando Las políticas de gestión de personas Para mejorar la Promoción de la igualdad y la diversidad	Acción 36. – Mantener actualizada de manera anual la hoja de recogida de datos sobre las personas trabajadoras, utilizando como base la plantilla facilitada por Emakunde, con el objetivo de poder analizar la evolución de los indicadores de igualdad en la entidad.					RRHH, Junta Directiva y Grupo Motor	Responsable de servicios RRHH	
		Acción 37.- Actualizar los procesos de selección de personal para poder incluir la valoración sobre la formación específica en materia de igualdad en algunos puestos de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del recurso a la hora de trabajar e incorporando la perspectiva de género en el trabajo de intervención.							
		Acción 38. - Evaluar y cambiar (si procede) los sistemas de promoción interna desde la perspectiva de género analizando si existen áreas de mejora en los sistemas, con el objetivo de eliminar cualquier dificultad para el acceso de las mujeres a los diferentes puestos.							
	Medida 5.2. Promover la colaboración con Universidades y centros de estudios para que sus estudiantes realicen trabajos de Investigación y prácticas en la Asociación.	Acción 39. - Continuar acogiendo a estudiantes en prácticas que desde diferentes áreas del conocimiento y formación deseen realizar trabajos de investigación, entrevistas o prácticas en la Comisión Antisida, dentro del marco de las políticas de igualdad y concretamente, de las acciones del II Plan de Igualdad.					Referente de género	Responsables de servicio	
Objetivo 6.-	Medida 6.1. Crear mecanismos	Acción 40. – Organizar una sesión de trabajo para identificar las necesidades					RRHH y coordinación	Plantilla y voluntariado	

Dotar a las personas trabajadoras de herramientas para la gestión de situaciones de estrés incorporando la perspectiva de género	formales para dar apoyo emocional a las personas trabajadoras en situaciones de estrés	del personal trabajador y las personas voluntarias con el objetivo de comprender las principales áreas de estrés o preocupación emocional en el trabajo.							
		Acción 41. – Tras la sesión buscar e identificar los recursos externos que puedan ser necesarios para acompañar a las personas trabajadoras y voluntarias de Sidálava en la gestión de las emociones derivadas del trabajo de intervención que realizan.					RRHH y coordinación	Plantilla, voluntariado y Grupo Motor	
		Acción 42. – Diseñar y organizar una jornada de formación sobre el estrés emocional, la comunicación afectiva y el trabajo en equipo en el ámbito de la intervención.					RRHH y coordinación	Grupo Motor y Responsables de servicio	
		Acción 43. –Organizar un espacio de encuentro periódico para reflexionar y compartir los malestares y la carga emocional, a fin de generar espacios de cuidado que incorporen el análisis de las situaciones y la resolución de posibles conflictos desde la perspectiva de género, promoviendo el análisis sobre los roles de género en la intervención.					Responsables de servicio	Plantilla y voluntariado	

9.2. Línea de trabajo 2. Feminidades y masculinidades: Hacia un cambio de valores

LÍNEA DE TRABAJO 2: FEMINIDADES Y MASCULINIDADES: HACIA UN CAMBIO DE VALORES									
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
Objetivo 7.- Promover un cambio en los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad dentro de la estructura interna	Medida 7.1.- Promover la conciliación de la vida laboral y personal de las personas trabajadoras, reflexionando sobre el impacto que tiene el uso del tiempo y las tareas de cuidado en las mujeres y los hombres dentro de Sidálava.	Acción 44. - Mantener de manera anual una revisión y planificación equilibrada sobre las cargas de trabajo de mujeres y hombres dentro de la Comisión, a fin de evitar sobrecargas en tareas relacionadas con los roles de género.					Responsables de servicio RRHH	Plantilla y voluntariado	
		Acción 45. - Organizar un espacio de encuentro bianual entre los equipos de trabajo, cada uno en su servicio, con el objetivo de reflexionar sobre las medidas de conciliación y su adecuación con respecto a las necesidades de la plantilla.					Responsables de servicio	Plantilla	
		Acción 46. – Adecuar, si fuese necesario, las políticas de conciliación de la empresa incorporando nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal, ampliando así las acciones más allá de las medidas destinadas al cuidado de familiares.					Junta Directiva Recursos humanos	Plantilla	
	Medida 7.2. Promover la reflexión crítica sobre los roles de	Acción 47. – Organizar una reunión conjunta entre los equipos de trabajo para debatir sobre los roles de género dentro de los propios equipos y cómo impactan en el					Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	

	Poder y las Dinámicas de trabajo que puedan estar determinadas por los roles de género dentro de los equipos de trabajo.	trabajo diario tanto a nivel de equipo como con las personas usuarias.						
		Acción 48. – Planificar una sesión de trabajo entre las mujeres que conforman Sidálava para poner en común problemáticas asociadas a su rol de género en el trabajo de intervención con el objetivo de identificar situaciones discriminatorias y posibles soluciones para trasladar y trabajar en los equipos de trabajo.				Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 49. - Organizar una sesión de trabajo entre los hombres que conforman Sidálava para hablar sobre la intervención con hombres usuarios que generen situaciones discriminatorias con las mujeres de Sidálava, con el objetivo de compartir experiencias, dificultades y posibles maneras de intervenir que fomenten la solidaridad con sus compañeras y rompan con el corporativismo masculino frente a situaciones de discriminación hacia las mujeres.				Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 50. - Organizar un encuentro dentro de cada equipo de trabajo para reflexionar sobre las conclusiones de las sesiones de trabajo de mujeres y hombres, y poner en común necesidades detectadas y posibles soluciones grupales y estratégicas frente a situaciones discriminatorias promovidas por las personas usuarias.				Grupo motor y responsables de servicios	Plantilla y voluntariado	

Objetivo 8.- Promover la construcción de modelos igualitarios de masculinidad, entre los usuarios de la Comisión	Medida 8.1. Fomentar el cambio de valores entre los usuarios, para promover una construcción de la masculinidad sana, igualitaria y que respete la diversidad de género.	Acción 51.- Realizar sesiones de debate con los equipos de trabajo para reflexionar sobre las necesidades específicas y posibles estrategias con las que poder trabajar con los usuarios, con el fin de transmitir los valores igualitarios y la deconstrucción de la masculinidad tóxica y violenta.					Responsables de servicio y Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 52. - Elaborar un informe que compile los resultados de las sesiones de debate en un documento estratégico con el objetivo de recoger necesidades, buenas prácticas y retos en el trabajo con los usuarios para un cambio de valores hacia la igualdad.					Responsables de servicios y Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 53. - Impulsar la formación básica en "Masculinidad e igualdad", entre la plantilla y los usuarios, a través de los cursos ofrecidos por Emakunde en el servicio Gizonduz.					Referente de género	Plantilla y voluntariado	
		Acción 54. - Continuar con el trabajo en masculinidades con los grupos de trabajo de hombres ya conformados u otros nuevos, realizando el curso de profundización sobre "Hombres, masculinidades, delito y cárcel" ofrecido por Emakunde a través del servicio Gizonduz.					Responsables de servicios y Grupo motor	Plantilla y voluntariado y hombres usuarios	
		Acción 55. - Plantear la posibilidad realizar actividades que promuevan los valores igualitarios y reflexionen					Grupo motor	Plantilla y voluntariado	

		sobre la masculinidad dirigida a la población masculina que atiende Sidálava.							
		Acción 56. –Realizar unas jornadas de intercambio de experiencias en el trabajo de las masculinidades igualitarias con la Red de Entidades Sociales del Ámbito Penitenciario ESEN (Espetxe Sarea Euskadi-Nafarroa), con el objetivo de compartir los procesos de reflexión y formación puestos en marcha en Sidálava y conocer otras estrategias y problemáticas en la intervención con perspectiva de género con hombres en situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social.					Grupo motor Responsable del área de prisión	Plantilla y voluntariado	
		Acción 57.- Recopilar material de trabajo sobre masculinidades igualitarias en el espacio virtual, con el objetivo de que esté a disposición de las personas que conforman Sidálava y trabajar con los usuarios en clave de igualdad.					Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
	Medida 8.2. Visibilizar los valores de la igualdad, diversidad y el respeto a las diferentes expresiones de	Acción 58. – Participar junto con los usuarios en las campañas de reivindicación y visibilización en días conmemorativos ¹⁰ a través de actividades planificadas en los recursos o sumándose a acciones organizadas por otras entidades y/o instituciones.					Responsables de servicios y Grupo motor	Plantilla, voluntariado y hombres usuarios	

¹⁰ A lo largo del documento se hace referencia a los siguientes días conmemorativos: 8M Día internacional de las mujeres, 25N Día internacional contra la violencia hacia las mujeres, 17M día contra la homofobia, transfobia y bifobia y 28J Día del Orgullo LGTBIQ+.

	género involucrando a los usuarios	Acción 59. – Realizar talleres con usuarios sobre las conductas violentas en las relaciones afectivas para construir relaciones basadas el respeto y la diversidad.					Responsables de servicios y Grupo Motor	Plantilla, voluntariado y hombres usuarios	
Objetivo 9.- Promover la reflexión sobre los roles de género y los modelos de feminidad hegemónica entre las usuarias de la Comisión, como Parte del proceso para Construir modelos de feminidad empoderantes desde un enfoque feminista.	Medida 9.1 Promover el análisis sobre los modelos de feminidad y las conductas que generan discriminación hacia las mujeres, identificando carencias y retos hacia una feminidad respetuosa con la diversidad y libre de estereotipos	Acción 60. – Poner en marcha sesiones de debate y reflexión dentro de los equipos de trabajo para poner en común las necesidades detectadas y posibles estrategias para trabajar con las usuarias en clave de igualdad.					Responsables de servicios y Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 61. – Tras las sesiones de debate crear un documento estratégico donde recoger las líneas de actuación principales para trabajar los valores de la igualdad y el respeto a la diversidad a través del acompañamiento a las mujeres usuarias.					Responsables De servicios y Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 62. – Crear junto a las usuarias material de trabajo y actividades adaptadas a sus necesidades desde el enfoque de la interseccionalidad, la igualdad y la diversidad de género, involucrándoles en los procesos de reflexión.					Responsables de servicios y Grupo Motor	Plantilla y voluntariado y mujeres usuarias	
		Acción 63. - Recopilar el material de trabajo creado con las usuarias y otros recursos sobre empoderamiento feminista, igualdad y diversidad de género para generar una sección					Responsables de servicios y Grupo Motor	Plantilla y voluntariado y mujeres usuarias	

		espacio virtual a fin de disponer de material al cual tengan acceso todas las personas de Sidálava para trabajar con ellas la feminidad en clave de igualdad.							
	Medida 9.2 Visibilizar los valores de la igualdad, la diversidad y el respeto a las diferentes expresiones de género involucrando a las usuarias	Acción 64. – Crear junto a las usuarias campañas de reivindicación de sus derechos desde un enfoque interseccional y feminista, utilizando medios de comunicación, redes sociales y realizando acciones de reivindicación y visibilización.					Responsables de servicios y Grupo motor	Plantilla y voluntariado y Mujeres usuarias	
		Acción 65. – Crear y participar junto con las usuarias en las campañas conmemorativas de días conmemorativos. ¹¹					Responsables de servicios y Grupo motor	Plantilla y voluntariado Y mujeres usuarias	
		Acción 66. – Organizar y/o participar en jornadas sobre Mujeres en riesgo de exclusión social y retos actuales en la intervención social con perspectiva de género, con el objetivo de invitar a otras entidades y colectivos y compartir iniciativas, buenas prácticas y estrategias para el trabajo desde una perspectiva feminista e interseccional contando con la implicación de las propias usuarias.					Coordinación y grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 67. – Participar junto con las usuarias en acciones en clave de igualdad tales como programas de radio, conferencias, jornadas, investigaciones, entrevistas en prensa escrita, con el objetivo de					Responsables de servicio	Plantilla y voluntariado y mujeres usuarias	

		visibilizar su situación y dotarles de herramientas para dar a conocer sus vivencias.							
Objetivo 10.- Dar a conocer el compromiso de la Comisión en el fomento de una sociedad plural y diversa a través de los valores de la igualdad y el respeto.	Medida 10.1. Visibilizar el compromiso y poner en valor los valores de la igualdad, diversidad y el respeto a las diferentes expresiones de género.	Acción 68. – Poner en marcha campañas en días conmemorativos ¹² a través de actividades planificadas por la propia Comisión y haciendo uso de redes sociales y otros medios de comunicación para su difusión.					Responsables de equipo y Referente de género	Plantilla y voluntariado	
		Acción 69. –Continuar realizando actividades de reparto de material preventivo e información con diferentes colectivos: personas jóvenes, personas del colectivo LGBTIQ+, PEP con el objetivo de fomentar la sensibilización y promoción de la salud manteniendo la perspectiva de género en las acciones desarrolladas.					Responsables de equipo y Grupo motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 70. – Generar redes y alianzas junto con otros colectivos sociales con quienes se compartan objetivos que promuevan la igualdad y la diversidad.					Coordinación y Referente de género	Grupo motor	

9.3. Línea de trabajo 3. Políticas de empoderamiento y participación para la eliminación de la discriminación social contra las mujeres

LÍNEA DE TRABAJO 3: POLÍTICAS DE MUJERES EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL CONTRA LAS MUJERES									
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
Objetivo 11.- Incidir en los Procesos de Empoderamiento feminista de las usuarias del programa Nahikari de "Atención social y acompañamiento a personas en el ámbito de la prostitución".	Medida 11.1.- Mejorar el conocimiento y reflexión sobre las situaciones específicas de las usuarias del programa Nahikari.	Acción 71. -Organizar una jornada de formación y mesa redonda para ahondar en las diferencias entre el trabajo sexual y la trata, contando con la opinión y experiencias de las trabajadoras sexuales.					Responsable de formación	Plantilla y voluntariado	
		Acción 72. – Realizar una sesión de reflexión en Sidálava que permita adecuar el marco de intervención con las trabajadoras del sexo ante posibles cambios normativos o legislativos					Junta directiva Coordinación Área prostitución	Plantilla y voluntariado	
		Acción 73. - Tras la sesión de reflexión, crear un documento que recoja, desde un marco que incluya la perspectiva de género, las ideas principales para trabajar en los procesos de intervención con las PEP.					Responsable Del Área prostitución	Plantilla y voluntariado	
		Acción 74.- Difundir el proceso realizado, con el fin de compartir los resultados y el documento marco creado con las personas socias de Sidálava.					Coordinación Área de prostitución	Plantilla, voluntariado y personas socias	
	Medida 11.2.- Continuar difundiendo el programa Nahikari,	Acción. - Realizar unas Jornadas sobre "Derechos de las trabajadoras del sexo", contando con la colaboración y participación de la Red Gu-Gaitun, y otros colectivos afines.					Responsable Del Área prostitución	Plantilla y voluntariado	

	fortaleciendo las redes existentes y generando nuevas alianzas.	Acción 75. - Continuar participando en la Red Gu-Gaitun fomentando la incorporación de la perspectiva de género dentro de la propia red.					Responsable Del Área prostitución	Junta Directiva	
		Acción 76. - Participar y colaborar con entidades, redes y colectivos que trabajen por los derechos de las trabajadoras del sexo, incidiendo en la incorporación de un enfoque feminista.					Responsable Del Área prostitución	Junta Directiva	
		Acción 77.- Continuar visibilizando la situación de las PEP a través del programa "Visibilízate".					Responsable Del Área prostitución	Plantilla y voluntariado	
		Acción 78. – Utilizar las redes sociales de Sidálava para difundir las acciones, Intervenciones en medios de comunicación, jornadas abiertas o colaboraciones que se realicen desde el programa Nahikari.					Responsable Del Área prostitución y Referente de género	Plantilla y voluntariado	
	Medida 11.3.- Persistir en la creación de espacios de encuentro y actividades Formativas para Acompañar los Procesos de empoderamiento feminista de las usuarias del programa Nahikari	Acción 79. – Continuar con los grupos creados con las usuarias del programa Nahikari para acompañar su proceso de empoderamiento feminista.					Responsable Del Área prostitución	Plantilla y Voluntariado y mujeres usuarias	
		Acción 80. – Organizar sesiones formativas dentro del programa "Empodérate" para continuar dotando de herramientas para el liderazgo y la mejora de las habilidades de comunicación a las mujeres del programa Nahikari.					Responsable del Área prostitución	Plantilla, voluntariado y mujeres usuarias	

	Medida 11.4.- Impulsar la participación de las PEP y el contacto con equipos políticos legislativos, para que puedan trasladar sus Necesidades e influir en nuevas políticas que Garanticen sus Derechos como sujetos sociales y de derecho, Defendiendo su autonomía y su libertad laboral.	Acción 81. - Mantener o crear cauces de participación con instituciones autonómicas y nacionales para poder canalizar las demandas de este colectivo.					Coordinación Responsable del Área prostitución	Plantilla y voluntariado	
Objetivo 12.- Profundizar en los procesos de empoderamiento feminista y liderazgo de las mujeres que conforman Sidálava	Medida 12.1.- Mantener especial atención sobre la oferta formativa y las acciones o eventos que Promuevan los Procesos de	Acción 82. – Informar periódicamente sobre la oferta de formación, talleres, charlas y actividades enfocadas en la promoción y el desarrollo de procesos de empoderamiento feminista que se realicen en otras entidades y en especial que se programen desde la Escuela para el Empoderamiento Feminista de Vitoria-Gasteiz.					Referente genero	Mujeres de la plantilla y voluntariado	

	empoderamiento feminista a través de las alianzas y el trabajo en común para difundir entre las trabajadoras y voluntarias de Sidálava.	Acción 83. – Animar a las trabajadoras y voluntarias de Sidálava a participar en los cursos organizadas por la Escuela para el Empoderamiento Feminista de Vitoria-Gasteiz y que tengan relación con la promoción y el fomento de las capacidades de liderazgo de las mujeres.					Referente genero	Mujeres de la plantilla y voluntariado	
		Acción 84. – Organizar un encuentro entre las mujeres participantes de las sesiones a fin de compartir los resultados obtenidos, abierto a todas las interesadas analizando las necesidades detectadas para mejorar su liderazgo y capacidad de hablar en público, con el objetivo de continuar programando las formaciones o encuentros que sean necesarios para acompañar el trabajo de empoderamiento iniciado.					Referente genero	Mujeres de la plantilla y voluntariado	
	Medida 12.2.- Organizar espacios De encuentro y acciones formativas para acompañar los procesos de empoderamiento feminista de las mujeres usuarias de la Comisión.	Acción 85. - Animar a las usuarias de Sidálava a participar en los cursos organizadas por la Escuela para el Empoderamiento Feminista de Vitoria-Gasteiz que tengan relación con el trabajo para el empoderamiento feminista y el liderazgo con perspectiva de género.					Grupo motor	Responsables de servicio	
		Acción 86.- Animar a las usuarias de Sidálava a participar en los cursos organizadas por la Escuela para el Empoderamiento Feminista de Vitoria-Gasteiz y que tengan relación con la promoción y el fomento de las capacidades de liderazgo de las mujeres.					Referente de género	Responsables de servicios, Grupo Motor plantilla y voluntariado	

		Acción 87.- Generar procesos de trabajo para fomentar el empoderamiento feminista con las usuarias a través de actividades que promuevan su empoderamiento a nivel colectivo y personal.					Grupo Motor	Responsables de servicios	
		Acción 88.- Promover dos encuentros anuales fuera de los recursos de Sidálava entre las usuarias para fomentar las alianzas entre las mujeres desde una óptica feminista.					Grupo Motor	Responsables de servicios	
		Acción 89. - Invitar y animar a las usuarias de Sidálava a participar de manera activa en la conmemoración de días reivindicativos: 8M Día internacional de las mujeres trabajadoras, 25N Día internacional contra la violencia hacia las mujeres, 17M día contra la homofobia, transfobia y bifobia, y 28J Día del Orgullo LGTBQ+, fomentando la creación de redes entre las usuarias desde las alianzas feministas.					Grupo Motor	Responsables de servicios	

9.4. Línea de trabajo 4. Hacia una vida libre de violencias machistas

LÍNEA DE TRABAJO 4: HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS									
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2024	2025	2026	2027	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
Objetivo 13.- Poner en marcha los mecanismos necesarios para sensibilizar, prevenir y eliminar las manifestaciones de la violencia machista dentro de la Comisión.	Medida 13.1.- Renovar el Protocolo vigente sobre acoso sexual y sexista en la organización mediante un proceso participativo que involucre a todo el personal, tomando como base la Propuesta de actualización elaborada en 2023.	Acción 90. – Comenzar un proceso de formación en torno a la violencia machista y las diferentes maneras de abordar la intervención para su eliminación, partiendo de un marco teórico basado en la justicia restaurativa.					Grupo motor	Plantilla, voluntariado	
		Acción 91. – Recoger las conclusiones más relevantes del proceso de formación en un informe de seguimiento que sirva para la futura actualización del Protocolo de acoso sexual y sexista.					Referente de género	Plantilla y voluntariado	
		Acción 92. – Actualizar el Protocolo de acoso sexual y sexista validado en los años anteriores, incorporando el trabajo de reflexión realizado a través del proceso formativo puesto en marcha.					Grupo Motor	Plantilla y voluntariado	
		Acción 93. – Difundir y divulgar entre las personas de Sidálava el nuevo protocolo, socializándolo en las reuniones de equipo y la Asamblea general de personas socias.					Junta Directiva y Responsables de servicios	Plantilla, voluntariado, personas usuarias y personas socias	
	Medida 13.2. -	Acción 94. - Difundir entre la plantilla el “Registro de actitudes machistas” creado en el año 2023, con el objetivo de conformarse como una herramienta válida para detectar posibles actitudes en					Grupo Motor Responsables de servicios	Plantilla y voluntariado	

	Actualizar los Medios para detectar e intervenir en las posibles situaciones de violencia machista en la organización.	el trabajo diario y poder tratarlas en las reuniones de equipo de manera colectiva.							
		Acción 95. - Organizar un espacio de trabajo para definir de manera conjunta las pautas de actuación para detectar, intervenir y derivar los casos en situaciones de violencia machista dentro de Sidálava.				Responsables de equipo Grupo Motor	Plantilla y voluntariado		
		Acción 96. - Realizar de manera anual una sesión de trabajo para reflexionar y debatir sobre las necesidades y dificultades a la hora de sensibilizar a las personas usuarias frente a la violencia machista y actualizar las medidas necesarias en los diferentes recursos y programas				Grupo Motor Responsables de servicios	Plantilla y voluntariado		
		Acción 97. - Recoger las conclusiones de la sesión de trabajo anual definiendo y actualizando las acciones de sensibilización y prevención dentro de los diferentes recursos y programas, con el objetivo de contribuir en la eliminación de posibles situaciones de violencia machista.				Referente de género	Plantilla y voluntariado		
	Medida 13.3. – Reforzar las medidas de prevención de la violencia machista, fomentando la	Acción 98.- Recoger a través del diseño de un folleto informativo, la información ya existente sobre violencia machista y recursos de atención en la ciudad de Vitoria-Gasteiz y difundirlo entre las personas usuarias.				Referente de Género y Responsables de servicios	Plantilla y voluntariado		

	reflexión crítica y el empoderamiento frente dichas violencias.	Acción 99. - Divulgar a través de las redes sociales y la página web de Sidálava la información recogida en el folleto informativo.					Referente genero	Plantilla y voluntariado	
		Acción 100.- Realizar una sesión de formación para trabajar la sensibilización en torno a la violencia machista y la resolución de conflictos con los usuarios de Sidálava.					Grupo motor	Plantilla y Voluntariado	
		Acción 101. - Realizar formaciones de autodefensa feminista con las usuarias, trabajadoras y voluntarias de Sidálava					Grupo motor	Plantilla, Voluntariado y mujeres usuarias	
Objetivo 14.- Visibilizar el compromiso de Sidálava en la erradicación de la violencia machista.	Medida 14.1. – Continuar participando de manera activa en las acciones reivindicativas y divulgativas que Favorezca la eliminación de la violencia machista.	Acción 102. - Continuar con el reparto de material informativo para favorecer la detección y actuación en situación de trata.					Responsable del Área de Prostitución	Plantilla y Voluntaria do	
		Acción 103. - Continuar formando parte de grupos de debate, jornadas, encuentros, investigaciones, estudios y otras iniciativas que promuevan la acción divulgativa y de sensibilización en torno a la violencia machista.					Coordinación Responsables servicio Grupo Motor	Plantilla y Voluntaria do	
		Acción 104. – Promover la participación en las acciones que se desarrollen desde Sidálava u otras plataformas de acción, instituciones o colectivos sociales en conmemoración de días clave como el 8M Día internacional de la mujer trabajadora, 25N Día internacional contra la violencia hacia las mujeres, 17M día contra la homofobia, transfobia y bifobia, y 28J Día del Orgullo LGTBIQ+, divulgando					Grupo Motor	Responsable de servicio Plantilla y Voluntaria do	

		mensajes en contra de la violencia machista a través de acciones en la calle o en las redes sociales.							
Objetivo 15.- Trabajar en red con las instituciones, entidades y Colectivos de carácter social para promover la erradicación de la violencia machista	Medida 15.1. – Seguir formando parte de los espacios de coordinación existentes y participar en otras iniciativas para trabajar en red contra la violencia machista.	Acción 105. – Continuar formando parte de la Mesa Interinstitucional contra la Trata y/o explotación sexual de mujeres y niñas en la CAE.					Responsable del Área de Prostitución	Plantilla y Voluntariado	
		Acción 106. – Proseguir con el trabajo en red ya iniciado con GU-GAITUN y otras iniciativas ya existentes, y formar parte de otras propuestas para trabajar de manera conjunta en la erradicación de la violencia machista.					Responsable del Área de Prostitución	Plantilla y Voluntariado	