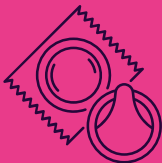




SÍNTESIS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA COMISIÓN ANTISIDA

2024  2027

PRESENTACIÓN

1

pág. 1

PRINCIPIOS RECTORES

2

pág. 2

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

3

pág. 3

RESUMEN PLAN DE ACCIÓN

4

pág. 6

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN

Este documento **sintetiza** la propuesta de contenidos en referencia a la acción de igualdad en Sidálava para el periodo **2024-2027**, recogida en el **II Plan de Igualdad**.



PINCHA [AQUÍ](#) PARA VER EL
II PLAN AL COMPLETO

Esta acción no es nueva, la Comisión Antisida cuenta con una trayectoria sostenida en materia de igualdad, tanto en la integración vehicular de la perspectiva de género en toda su actividad, como en actuaciones específicas para la igualdad.

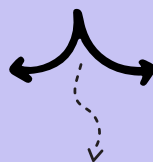
Es así que anterior al II Plan se elaboró el I Plan de Igualdad (2015-2019), siendo el segundo herencia del primero. Los resultados de la evaluación del I Plan muestran el esfuerzo realizado en los últimos años por transversalizar y profundizar en la incidencia de género en cada Área de Intervención.

En este [enlace](#) se puede consultar el **informe de evaluación del I Plan**, que incluye la valoración de la adecuación de las acciones que se plantearon, el nivel de ejecución y las dificultades experimentadas en el proceso de implantación.

El II Plan se proyecta para los próximos cuatro años de vigencia. Para garantizar que en cada año haya un desarrollo y avance al respecto, se han planificado las medidas, responsabilidades y medios en un **Plan Operativo Anual (POA)**. Se puede acceder al POA 2024 haciendo clic [aquí](#).

Como parte de la estrategia de implementación de las acciones de igualdad, se disponen de estructuras dedicadas a su impulso, seguimiento y evaluación.

**GRUPO
MOTOR**



**REFERENTE
DE GÉNERO**

**Se hará un informe de evaluación
del II Plan anualmente**

El II Plan se entiende como una herramienta flexible que vaya ajustando las metodologías y contenidos a la coyuntura de cada recurso. Sin embargo, hay un aspecto inamovible e ineludible para la consecución de los objetivos: la existencia de una cultura organizacional que estimule y favorezca la igualdad.



**La implicación y compromiso de las
personas que constituyen la Comisión es
indispensable para el cambio.**



2. PRINCIPIOS RECTORES

Estos son los principios rectores que guían el II Plan de Igualdad de Sidálava:

PRINCIPIO RECTOR 1

Avanzar hacia una evolución organizacional que persiga activamente la **eliminación de las desigualdades de género**.

PRINCIPIO RECTOR 2

Crear **las condiciones necesarias** para poder recorrer ese proceso de evolución.

PRINCIPIO RECTOR 3

Instalar las capacidades pertinentes para trazar el proceso desde un **modelo empoderante de aprendizaje colectivo**.

PRINCIPIO RECTOR 4

Consolidar y ampliar la red de la Comisión para tejer alianzas estratégicas que alimenten el proceso.

PRINCIPIO RECTOR 5

Incorporar una buena **sistematización de las acciones de igualdad y evaluación de los resultados** para medir el progreso.



**TODO ELLO VERTEBRADO POR UN ENFOQUE
INTERSECCIONAL DEL GÉNERO**



3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Antes de diseñar las acciones de cualquier Plan de Igualdad es necesario realizar previamente un **diagnóstico** que permita estudiar las fortalezas, debilidades, potencialidades y estado actual de la entidad, conociendo así su escala de prioridades.

El **diagnóstico de situación 2024** de la Comisión analiza las características generales de la asociación, los procesos de planificación y ejecución, dinámicas laborales, valores y cultura organizacional, recursos materiales y humanos, documentos y comunicaciones internas y externas, capacitación de género, y las actuaciones o medidas de igualdad. También recopila datos relativos a la opinión y demandas del equipo profesional y voluntariado, a través de entrevistas en profundidad y cuestionarios.



ESTAS SON LAS CONCLUSIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DEL DIAGNÓSTICO:

IGUALDAD RETRIBUTIVA	La política de retribución salarial cumple con los principios de igualdad retributiva y busca mejorar las condiciones económicas por encima de lo que establece el Convenio.
ANÁLISIS DOCUMENTAL	El análisis de documentos estratégicos, memorias, informes, proyectos (comunicación interna), página web, actividad en RRSS y otras publicaciones de cartelería o folletos (comunicación externa) concluye un avance progresivo en la inclusión de la perspectiva de género . Se procura hacer la desagregación de datos por sexo/género y una utilización del lenguaje inclusivo y no sexista. Se observa un fuerte compromiso en la organización por atender y promover valores de igualdad, diversidad y justicia social en los proyectos.
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	La política de contratación es proclive a la incorporación de mujeres en la organización y su promoción interna, para cubrir puestos de gerencia y de coordinación. No obstante, sería conveniente revisar los criterios de contratación a fin de valorar específicamente la formación en igualdad o la capacitación en el ámbito de la intervención con perspectiva de género.



TRANVERSALIDAD
DE GÉNERO

Habría que disponer de una **partida presupuestaria mínima** para destinar a la ejecución del II Plan. Se precisa incluir de manera sistemática en las reuniones de equipo y de responsables el **punto de igualdad** en el orden del día. Continuar realizando **procesos en clave de igualdad** con las personas usuarias/atendidas y de manera conjunta entre recursos o programas. Seguir investigando, difundiendo y creando material documental, formaciones, jornadas o redes en relación a la intervención social con perspectiva de género.

ESTRUCTURA
ORGANIZACIONAL

Es importante mantener la **figura de referente de género y el grupo motor** para garantizar el seguimiento y evaluación del Plan. Conservar una **representación equilibrada** en los puestos de responsabilidad y mando, y las **medidas de estabilidad laboral** a las mujeres y los hombres que forman parte de la Comisión. Buscar mecanismos formales para **dar apoyo emocional/psicológico** a las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones de estrés emocional o riesgo psicosocial, debido a la naturaleza de la intervención realizada o a las cargas emocionales propias de su trabajo.

POLÍTICAS
DE IGUALDAD

Se extrae que el grado de satisfacción de las personas de la Comisión con respecto a las políticas de igualdad es **alto**. En general, el personal considera que se debe otorgar **mucha prioridad** a la igualdad. La inmensa mayoría **está de acuerdo** con la puesta en marcha del Plan de Igualdad. Los mayores obstáculos que se refieren en cuanto a la implementación de las acciones es la falta de tiempo, la falta de conocimientos en género y considerar que hay otros temas más urgentes.

CONCILIACIÓN

Los datos trasladan que las políticas de conciliación de la Comisión son **satisfactorias** y útiles para la conciliación de la vida laboral con la personal. Es conveniente **continuar planificando** anualmente las cargas de trabajo y reflexionando sobre las medidas de conciliación, para poder seguir ejerciéndola y adecuar las jornadas laborales, horarios o responsabilidades a las necesidades de la plantilla y de los servicios.



SIGUE LEYENDO
LAS CONCLUSIONES



MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA, Y LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO

El Protocolo de acoso sexual y sexista, firmado en 2017, actualmente no puede ser renovado debido a que fue suscrito por un Comité de Empresa que ya no está en funciones. **Es necesario actualizarlo** y, por tanto, dar los pasos pertinentes para desbloquear la situación. Se deduce que hace falta mayor **formación para identificar** qué situaciones y actos comportan algún tipo de acoso sexual y sexista, y también para saber responder adecuadamente. Además, el porcentaje de discriminación por razón de sexo/género en algunos recursos por partes de personas usuarias a figuras profesionales es **bastante significativo**, lo que desprende también la necesidad de buscar mecanismos para recoger y actuar con respecto a las discriminaciones referidas, a fin de erradicarlas.

ÁREAS DE TRABAJO

Los datos denotan mayor presencia femenina que masculina en el trabajo de intervención social que desarrolla la Comisión. Sería un valor añadido positivo que los hombres profesionales que trabajan con usuarios en grave exclusión social o tendentes a ejercer violencia contra las mujeres, intervengan desde una perspectiva de género formada y desde un trabajo personal realizado en las **masculinidades**, para poder transmitir ese cambio de valores a los usuarios.

FORMACIÓN EN IGUALDAD

Durante la última década se ha ido adquiriendo formación en los equipos en relación a temáticas diversas sobre transversalidad de género. Esto ha mejorado el nivel de sensibilización y de integración de la perspectiva, pero aún se demanda **más formación y capacitación en igualdad**. En concreto, es preciso pedagogizar y delimitar mejor conceptos como el acoso sexual, agresión y abuso sexual, tipos de violencia, discriminación por razón de sexo/género... entre la plantilla, voluntariado y personas usuarias. Se demanda también **asesoramiento** en temas como la búsqueda de materiales con perspectiva de género, el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes, la evaluación del impacto de género en los programas y servicios, la manera de trabajar las masculinidades, la interculturalidad y el género, trabajar la igualdad en el ámbito familiar, etc.



4. RESUMEN PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Acción 2024-2027 contiene **más de 100 acciones** de igualdad, en referencia a **15 objetivos específicos**, que se enmarcan en **4 líneas generales de trabajo**. Este documento solo es un compendio del Plan, orientado proveer de una lectura fácil de los principales contenidos y ejes de actuación.

**SI QUIERES CONOCER LA BATERÍA DE ACCIONES
CON PRECISIÓN, EN TODA SU EXTENSIÓN,
CONSULTA EL DOCUMENTO OFICIAL**

LÍNEA DE TRABAJO 1 : HACIA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO MÉTODO PARA TRABAJAR EN IGUALDAD

Resumen de las medidas para profundizar en la integración de la perspectiva de género en la **planificación estratégica y operativa** de la Comisión:

- Revisión desde la perspectiva de género del Plan Estratégico, del Plan de Voluntariado, del diseño de proyectos, actuaciones, sistemas de seguimiento y evaluación.
- Socialización del II Plan de Igualdad y POA 2024, y evaluación sistemática de los mismos con la sistematización de las acción de igualdad que ello requiere.
- Diseñar y poner en marcha dentro de cada programa acciones en clave de igualdad con las personas usuarias/atendidas, dentro de los recursos de cada Área.
- Incluir un punto de igualdad en el orden del día de las reuniones y coordinaciones.
- Trasladar a las instituciones competentes la opinión del equipo profesional sobre las necesidades detectadas para trabajar el género en los recursos.

Resumen de las medidas para fortalecer las **estructuras necesarias** con arreglo a la implementación del II Plan de Igualdad:

- Recuperar la figura de Vocal de Igualdad en la Junta directiva.
- Mantener la figura de Referente de Género y consolidar el Grupo Motor de Género para el impulso, seguimiento y evaluación del II Plan.



SIGUE LEYENDO LA
LÍNEA DE TRABAJO 1



Resumen de las medidas para destinar un **mínimo de recursos económicos** hacia la ejecución del II Plan de Igualdad:

- Plasmar en las memorias de los proyectos el gasto aproximado destinado a implantar las acciones de igualdad, para obtener un balance de las necesidades económicas en esta materia.
- Estudiar las convocatorias de subvenciones a fin de conseguir financiación pública.
- Incluir en todos los proyectos de intervención una línea específica dentro de las partidas anuales para la implementación de acciones y/o estrategias de igualdad.

Resumen de las medidas para seguir con la **capacitación de género** del equipo profesional y voluntariado a fin de mejorar las intervenciones:

- Realizar un seguimiento anual sobre las necesidades formativas de la plantilla y voluntariado en los diferentes recursos.
- Mantener una búsqueda activa de formación relativa al ámbito de la igualdad (Emakunde, Escuela de empoderamiento de la Casa de las Mujeres, Ayuntamiento, agentes sociales, etc.)
- Trasladar la oferta formativa al personal trabajador y facilitar su participación.
- Compartir a todos los equipos herramientas de trabajo con perspectiva de género a través de la biblioteca virtual.

Resumen de las medidas para ahondar en la perspectiva de género dentro de la **comunicación interna y externa** de la Comisión:

- Continuar difundiendo contenido en redes sociales para la promoción de los valores de igualdad y diversidad, desde la perspectiva interseccional.
- Difusión de una guía con pautas básicas para un uso más inclusivo e igualitario del lenguaje.

Resumen de las medidas para **visibilizar el compromiso** de Sidálava por la igualdad:

- Solicitar el sello de Emakunde de Entidad colaboradora de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Crear una pestaña en la página web para dar a conocer el trabajo realizado en la materia y posicionar la igualdad como un valor vehicular de la Comisión.
- Diseñar un logo que visibilice e identifique a la Comisión con su compromiso por la igualdad.



SIGUE LEYENDO LA
LÍNEA DE TRABAJO 1

Resumen de las medidas para mejorar las **políticas de gestión del personal** para promocionar la igualdad y diversidad en la Comisión:

- Mantener actualizada de manera anual la recogida de datos sobre las personas trabajadoras para analizar la evolución de los indicadores de igualdad en la entidad.
- Incluir una valoración específica de la formación en igualdad cuando se actualicen los criterios de los procesos de selección.
- Revisar el sistema de promoción interna desde la perspectiva de género para analizar si existen áreas de mejora.

Resumen de las medidas para tratar de establecer mecanismos formales de **apoyo emocional/psicológico** a las personas del equipo en posible riesgo psicosocial:

- Organizar una sesión de trabajo para identificar las fuentes de preocupación y estrés emocional en el trabajo, así como posibles necesidades.
- Buscar recursos externos para acompañar al personal de la Comisión en la gestión de ese desgaste y estrés emocional, como consecuencia de las responsabilidades o intervenciones realizadas.
- Intentar organizar sesiones de encuentro para reflexionar y compartir los malestares y la carga emocional, a fin de generar espacios de cuidado.

LÍNEA DE TRABAJO 2 : FEMINIDADES Y MASCULINIDADES. HACIA UN CAMBIO DE VALORES

Resumen de las medidas para promover la **conciliación** y reflexión sobre el impacto del uso del tiempo y tareas de cuidado en las personas trabajadoras de la Comisión:

- Mantener de manera anual una revisión y planificación equilibrada sobre las cargas de trabajo de mujeres y hombres dentro de la Comisión, evitando sobrecargas en tareas relacionadas con los roles de género.
- Evaluar y adecuar, si fuese necesario, las políticas de conciliación para ampliarlas más allá de las medidas destinadas al cuidado de familiares.
- Planificar sesiones de trabajo para poner en común problemáticas asociadas al rol de género en el trabajo de intervención, con el objetivo de identificar situaciones discriminatorias, compartir experiencias y consensuar posibles soluciones, trasladándolas después a los equipos de trabajo.



SIGUE LEYENDO LA
LÍNEA DE TRABAJO 2



Resumen de las medidas para impulsar el cambio de valores entre las personas profesionales y usuarias de la Comisión, hacia modelos de **masculinidad y feminidad** más igualitarios, libres de estereotipos y mandatos de género:

- Continuar con el trabajo en masculinidades impulsando formaciones, participando en jornadas y campañas de reivindicación, realizando actividades y talleres, y recopilando herramientas de trabajo y analizando estrategias para la construcción de modelos igualitarios de masculinidad.
- Hacer lo mismo para el trabajo en feminidades a fin de promover modelos de feminidad empoderantes desde un enfoque feminista interseccional.

LÍNEA DE TRABAJO 3 : POLÍTICAS DE EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SOCIAL CONTRA LAS MUJERES

Resumen de las medidas para incidir en los procesos de empoderamiento feminista de las usuarias del **programa Nahikari** de "Atención integral a personas en el ámbito de la prostitución":

- Seguir incidiendo en las diferencias entre el trabajo sexual y la trata, y los derechos de las trabajadoras del sexo, en colaboración y participación de la Red Gu-Gaitun y otros colectivos afines.
- Reflexionar sobre la adecuación del marco de intervención con las trabajadoras del sexo ante posibles cambios normativos o legislativos.
- Continuar visibilizando la situación de las PEP a través del programa "Visibilízate" y difundiendo el trabajo que se hace desde el programa Nahikari.
- Continuar con los grupos creados con las usuarias para acompañar su proceso de empoderamiento feminista, organizando encuentros, actividades y sesiones formativas dentro del programa "Empodérate".
- Impulsar cauces de participación con instituciones autonómicas y nacionales para poder canalizar las demandas de este colectivo

Profundizar en los procesos de **empoderamiento feminista y liderazgo** de las mujeres que conforman Sidálava:

- Informar e impulsar la participación de las mujeres trabajadoras y usuarias de la Comisión respecto de la ofertas formativas, eventos, actividades y talleres que fomenten las capacidades de liderazgos y procesos de empoderamiento feminista.
- Organizar espacios de encuentro entre las usuarias de la Comisión para crear redes, alianzas o procesos de trabajo que promuevan su empoderamiento personal y colectivo.

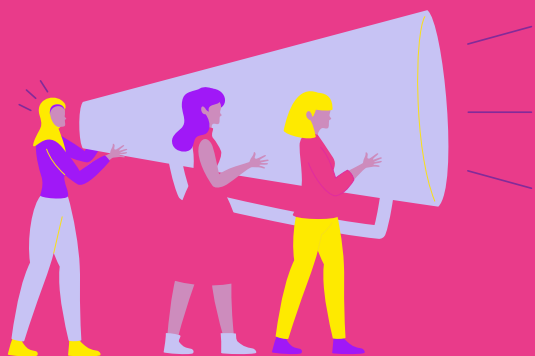


A CONTINUACIÓN LA
LÍNEA DE TRABAJO 4

LÍNEA DE TRABAJO 4 : HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Resumen de las medidas para actualizar los **medios de detección, intervención y derivación en situaciones de violencia machista**, con el objetivo de contribuir desde la Comisión a su eliminación:

- Renovar el Protocolo vigente sobre Acoso sexual y Sexista en la Comisión mediante un proceso participativo que involucre a todo el personal, y socializarlo a través de reuniones de equipo y Asamblea general con personas socias y voluntarias.
- Difundir entre la plantilla un "Registro de actitudes machistas y discriminaciones por razón de sexo/género" con el objetivo de disponerlo como una herramienta para identificar posibles actitudes/discriminaciones machistas en el trabajo diario y poder trasladarlas a las reuniones de equipo.
- Organizar sesiones de reflexión de equipo sobre las necesidades y dificultades para sensibilizar a las personas usuarias frente a la violencia machista y recoger las conclusiones para mejorar la prevención y actuación dentro de cada recurso.
- Poner a disposición de las personas profesionales y usuarias folletos informativos sobre detección, intervención y derivación frente a la violencia machista, con un desglose de los recursos de atención de la ciudad.
- Seguir participando en grupos de debate, jornadas, encuentros, investigaciones, estudios, redes y otras iniciativas que promuevan la acción divulgativa y de sensibilización en torno a la violencia machista.
- 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 con perspectiva de género.



**HASTA AQUÍ LA SÍNTESIS
DEL II PLAN DE IGUALDAD**

**DESDE LA COMISIÓN ANTISIDA
MANDAMOS NUESTRO AGRADECIMIENTO A:**



Por elaborar participativamente la
evaluación del I Plan, el Diagnóstico
de situación y el Plan de Acción.



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Por concedernos la subvención
que lo ha hecho posible.