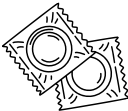




ARABAKO HIESAREN AURKAKO BATZORDEAREN

II. BERDINTASUN PLANAREN LABURPENA

2025  **2028**

ÍNDICE

1 AURKEZPENA

1. orrialdea

2 PRINTZIPIO GIDARIAK

2. orrialdea

3 DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

3. orrialdea

4 EKINTZA-PLANA HELBURUAK ETA NEURRIAK

5. orrialdea

1. AURKEZPENA

Dokumentu honek laburbiltzen du Sidalavako 2025-2028 aldirako berdintasun-ekintzari buruzko edukien proposamena, Berdintasunerako II. Planean jasotakoa.

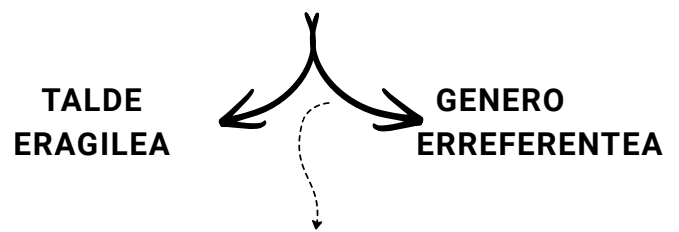
Ekintza hori ez da berria, Hiesaren Aurkako Batzordeak ibilbide bat du berdintasunaren arloan, bai genero-ikuspegia bere jardura osoan txertatzeari dagokionez, bai berdintasunerako jardura espezifikoiei dagokienez.

II. Berdintasun Plana lehenengoaren herentzia da (2015-2019). I. Planaren ebaluazioaren emaitzek erakusten dute esku-hartze arlo bakoitzak urte hauetan egindako ahalegina, genero-eragina zeharkatzeko eta sakontzeko.

I. Planaren ebaluazio-txostenak planteatu ziren ekintzen egokitasunari, gauzatze-mailari eta ezarpen-prozesuan izandako zailtasunei buruzko balorazioa jasotzen du.

II. Plana baliagarria da datozen lau urteetarako. Urte bakoitzean garapen eta aurrerapen bat egongo dela bermatzeko, neurriak, erantzukizunak eta bitartekoak planifikatu dira Urteko Plan Operatibo (POA) batean.

Berdintasun-ekintzak inplementatzeko estrategiaren barruan, horiek sustatzeko, jarraipena egiteko eta ebalu



II. Planaren ebaluazio-txostena egingo da urtero

II. Plana tresna malgua da, metodologiak eta edukiak baliabide bakoitzaren koiunturara egokitzen dituen. Hala ere, bada alderdi mugiezin eta saihestezin bat helburuak lortzeko: berdintasuna sustatu eta bultzatuko duen erakunde-kultura bat egotea.



Batzordea osatzen duten pertsonen inplikazioa eta konpromisoa ezinbestekoa da aldaketarako.

2. PRINTZIPIO GIDARIAK

Hauek dira Sidalavako II. Berdintasun Plana gidatzen duten printzipio gidariak:

1 PRINTZIPIO GIDARIA

Erakundearen eraldaketa-prozesurantz aurrera egitea, Hiesaren Aurkako Herritarren Batzordearen barruan genero-desberdintasunak modu aktiboan ezabatzeke.

2 PRINTZIPIO GIDARIA

Antolamendu-aldaketa-aren estrategia ahalik eta eraginkortasun handienarekin ezarri ahal izateko beharrezko baldintzak sortzea.

3 PRINTZIPIO GIDARIA

Aldaketa-prozesu hori inplementatzen jakiteko beharrezkoak diren gaitasunak ezartzea, prestakuntza indibiduala gaitasun kolektiboko eta antolakuntzako eredu ahalduntzaile bat garatzeko.

4 PRINTZIPIO GIDARIA

Harremanen sarea sendotzea eta zabaltzea, Hiesaren Aurkako Herritarren Batzordeari aukera emateko desberdintasunen aldeko borrokan hausnarketa feminista sustatzeko beharrezkoak diren aliantzak ehuntzeko.

5 PRINTZIPIO GIDARIA

Proiektuak sistematizatzeko eta lortutako emaitzak ebaluatzeko neurriak hartzea, planteatutako helburuen aurrerapena neurtzeko

3. DIAGNOSTIKOAREN ONDORIOAK

Diagnostikoari esker, Sidalavako genero-berdintasunaren egoeraren ikuspegi argia lortu ahal izan da, eta datozen urteetarako indarguneak eta erronkak identifikatu dira.

INDARGUNEAK

- Hausnarketarako eta barne-eztabaidarako gaitasuna.
- Talde-lanaren arintasuna.
- Berdintasunarekiko, aniztasunarekiko eta errespetuarekiko konpromiso irmoa.

ZAILTASUNAK

- Baliabide tekniko eta ekonomiko falta hurrengo Berdintasun Plana abian jartzeko.

ERRONKAK

- II. Planeko neurriak abian jartzea, dauden baliabide ekonomiko eta teknikoekin berdintasuna lortzeko.

GOMENDIOAK

Genero-ikuspegia erakunde osoan zeharkako integrazioaren jarraitzeko, honako jardun-ildo hauek proposatzen dira:

- Antolaketa-egituran
- Kontziliazioaren eremuan
- Berdintasuna zeharka lortzeko
- Berdintasunari buruzko berariazko prestakuntzan

GOMENDIOAK

Antolaketa egituran

- Erantzukizuneko lanpostuetan ordezkaritza orekatua bermatzea.
- Protokoloak eguneratzea (jazarpena, kontratazioa eta sustapena).
- Arrisku psikosozialen prebentzioan genero-ikuspegia txertatzea.
- Langileentzako laguntza emozionala indartzea.
- berdintasun-ikuspegia duten proiektuak, materialak eta ekintzak sustatzen jarraitzea, erabiltzaileei eta komunitateei zuzenduta.

Kontziliazioaren eremuan

- Lan-kargak urtero planifikatzea.
- Kontziliazio-neurriak eta lan-baldintzak aldizka berrikustea.

Berdintasuna zeharka lortzeko

- Berdintasun Planaren figura arduraduna ezartzea.
- Gauzatzeko denbora eta aurrekontu espezifikoak esleitzea.
- Taldeko bileretan aldizkako jarraipena egitea.

Berdintasunari buruzko prestakuntza espezifikoan

- Genero-ikuspegidun prestakuntzarekin jarraitzea gizarteratzean, maskulinitateetan, indarkeria matxistan eta kulturartekotasunean.
- Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko prestakuntza indartzea.
- Prestakuntzak egiteko berariazko aurrekontua bermatzea.

4. EKINTZA-PLANA: HELBURUAK ETA NEURRIAK

1. HELBURUA

II. Berdintasun Plana abian jarriko dela bermatzeko beharrezkoak diren barne-egiturak indartzea.

Planaren inplementazio sendo eta jasankorra ziurtatzeko, honako neurri hauek planteatzen dira:

1.1. Berdintasunaren arloko antolaketa-egitura finkatzea

- Zuzendaritza Batzordean Berdintasuneko Bokalaren figura berreskuratzea.
- Genero-erreferentea den pertsona bat izendatzea eta sendotzea, plana ezartzeaz eta kanpoko erakundeekin koordinatzeaz arduratuko dena.
- Genero Talde Eragilea aktibo mantentzea, bere funtzioak eta Planaren jarraipena egiteko bileren urteko plangintza zehaztuz.

1.2. Baliabide ekonomiko nahikoak bermatzea

- Urteko memoria eta ebaluazioetan, berdintasunera bideratutako gastuaren jarraipena sartzea.
- Planeko ekintzak finantzatzeko dirulaguntza publikoak eskatzea.
- Proiektu eta zerbitzu guztietan partida espezifiko bat sartzea, genero-ikuspegia duten neurriak ezartzeko.

2. HELBURUA

Batzordearen plangintza estrategiko eta operatiboan genero-ikuspegia integratzen dela zaintzea.

Helburu horrek berdintasuna zeharka integratzen du erabaki, proiektu eta ebaluazioetan, honako neurri hauen bidez:

2.1. Genero-ikuspegidun plangintza estrategikoa berrikustea

- Plan Estrategikoa eguneratzea, genero-ikuspegia zeharka txertatuta.
- Boluntariotzaren Plana berrikustea, laguntza- eta integrazio-prozesu inklusiboak eta berdintasunezkoak bermatzeko.

2.2. Berdintasun-politikak sendotzea eta zabaltzea

- Langileen, boluntarioen eta bazkideen arteko II. Berdintasun Plana aurkeztea eta gizarteratzea.
- Urtero plan operatiboak egitea eta partekatzea, horien jarraipena eta etengabeko ebaluazioa ziurtatuz.
- Genero-jarraipenari eta -adierazleei buruzko prestakuntza espezifikoa bultzatzea.

2.3. Berdintasuna sartzea proiektu eta zerbitzu guztietan

- Proiektu bakoitzaren diseinuan, gauzatzean eta ebaluazioan genero-ikuspegia txertatzea.
- Erabiltzaileekiko berdintasuna sustatzeko ekintza espezifikoak garatzea.
- Jarraipen- eta ebaluazio-mekanismo egonkorak ezartzea talde-bileretan eta zuzendaritza-organoetan.



3. HELBURUA

Langileen eta boluntarioen gaikuntza genero-ikuspegiarekin hobetzen jarraitzea.

Helburu honen helburua da Batzordea osatzen duten pertsona guztiek eguneroko jardueretan genero-ikuspegiarekin lan egiteko ezagutzak, trebetasunak eta jarrerak garatzea:

3.1. Prestakuntza ebaluatzea eta hobetzea, genero-ikuspegia txertatuz.

- Urtero prestakuntza-beharrak identifikatzea eta edukiak genero-ikuspegiarekin egokitzea.
- Barneko eta kanpoko ikastaroetan genero-ikuspegia sistematikoki txertatzea.
- Prestakuntza-eskaintza talde-bileretan eta batzarretan zabaltzea, langile eta boluntario guztien parte-hartzea erraztuz.

3.2. Beste erakunde edo instituzio batzuetan prestakuntzan parte hartzea, betiere genero-ikuspegiarekin.

- Berdintasunari eta gizarte-eraldaketari buruzko mintegi, jardunaldi eta mahai-inguruetan parte hartzea eta parte hartzea.
- Esperientziak trukatzeko hirugarren sektoreko beste erakunde batzuekin eta mugimendu feministarekin, ikuspegi intersektionala txertatuz.

3.3. Berdintasunari buruzko prestakuntza duten pertsonen laneratzea sustatzea

- Langileak hautatzeko eta mailaz igotzeko irizpideetan berdintasuneko gaikuntza espezifikoa sartzea.
- Berdintasun Planaren ikerkuntzan eta ekintzetan lagunduko duten praktiketako ikasleak hartzea.





4. HELBURUA

Komunikazioa eta parte-hartzea. Genero-ikuspegidun komunikazioa indartzea eta Arabako Hiesaren Aurkako Batzordeak berdintasunarekin eta aniztasunarekin duen konpromisoa ikusaraztea.

Neurriak:

4.1. Barneko eta kanpoko komunikazioan berdintasun- eta aniztasun-balioak sustatzea

- Sare sozialetan genero-ikuspegia duen edukia zabaltzea, aniztasuna eta berdintasuna nabarmenduz.
- Lan-tresnak partekatzeko espazio birtual bat sortzea eta eguneratzea, genero-ikuspegia erabiliz (gidak, bideoak, hitzaldiak...), langileekin eta boluntarioekin.
- Barneko eta kanpoko komunikazio guztietan hizkuntza inklusiboa erabiltzeko jarraibideak zabaltzea.
- Barneko eta kanpoko komunikazioa aldizka ebaluatzea, berdintasunaren ikuspegitik.

4.2. Hiesaren Kontrako Batzordeak berdintasunarekin, aniztasunarekin eta genero-adierazpenen errespetuarekin duen konpromisoa psromover eta ikusaraztea

- Berdintasunari eta gizarte-eraldaketari buruzko mintegi, jardunaldi eta mahai-inguruetan parte hartzea eta laguntzea.
- Esperientziak trukatzeko hirugarren sektoreko beste erakunde batzuekin eta mugimendu feministarekin, ikuspegi interseksionala erabiliz.

4.3. Indarkeria matxista desagerraraztea sustatzen duten ekintzetan aktiboki parte hartzea

- Kanpainak antolatzea eta zabaltzea oroitzapenezko egunetan, barne-jarduerak, sare sozialak eta beste tresna batzuk erabiliz.
- Indarkeria matxistari buruz sentsibilizatzeko eztabaida, jardunaldi, ikerketa eta azterlanetan parte hartzea.
- Koordinazio-espazioetan eta sareetan parte hartzea, hala nola salerosketaren eta ustiapenaren aurkako Erakunde arteko Mahaian, GU GAITUN Sarean edo CESIDAn, eta lankidetzarako aukera berriak ebaluatzea.
- Berdintasun- eta aniztasun-helburuak partekatzen dituzten beste gizarte-kolektibo batzuekin aliantzak sortzea.

5. HELBURUA

Langileen eta boluntarioen kudeaketan generoarekin lotutako diskriminazioak desagerrarazten laguntzea.

Betearaziko diren neurriak:

5.1. Emakumeen eta gizonen presentzia orekatzea azpiordezkaritza dagoen lanpostu eta arloetan

- Hautaketa eta sustapen profesionaleko prozesuak genero-ikuspegitik berrikustea eta eguneratzea, gardentasuna eta aukeraberdintasuna bermatuz.
- Kontratazioei eta barne-sustapenei buruzko urteko txostena egitea, sexuaren arabera bereizita, aurrerapenak ebaluatzeko eta egon daitezkeen desberdintasunak antzemateko.

5.2. Erantzukidetasuna sustatzea eta lana, norberaren bizitza eta familia kontziliatzea erraztea

- Lan-kargen banaketa urtero berrikustea, genero-rolekin lotutako desberdintasunak saihesteko.
- Lantaldeen bi urteko bilera, kontziliazio-neurriak berrikusteko, langileen beharren arabera.
- Kontziliazio-neurrien erabilera sustatzea emakumeen eta gizonen artean, erantzukidetasuna sustatuz.

5.3. Elkartean sexu- eta sexuagatiko jazarpena prebenitzea

- Sexu- edo sexuagatiko jazarpenari aurrea hartzeko eta aurre egiteko protokolo berri bat eguneratzea eta onartzea.
- Protokoloa onartu ondoren, aholkularitza onfidentzialeko kideak eta ordezkioak izendatzea.
- Elkartea sare, webgune eta espazio publikoetan berdintasunarekin eta aniztasunarekin duen konpromisoan identifikatuko duen logoa diseinatzea.
- Sidalavako langileen eta boluntarioen artean protokolo berria, aholkularitzako kideak eta harremanetan jartzeko modua zabaltzea.



5.4. Batzordearen langileen eta ordainsarien politiketan egon daitezkeen genero-arrakalak antzematea.

- Soldata-gardentasuna bermatzea, ordainsari-kontzeptu guztiak bilduz eta aztertuz, eta informazio hori langile guztiei ematea.
- Lanpostuen deskribapenak eguneratzea eta hobetzea, ordainsarien auditorian egindako balorazioarekin bat egiteko.
- Lanpostuen eta lanbide-taldeen araberako ordainsari-erregistroa urtero eguneratzea, emakumeen eta gizonen arteko soldata-arrakalen analisi konparatiboak barne.
- Urtero, soldata-arrakala globalaren eta lanpostu-multzoen araberako arrailaren berri ematea plantillari. Langileak soldaten erregistro anonimoan sartu ahal izango dira.
- Planaren amaieran ordainsari-auditoria bat egitea eta emaitzak plantillari zabaltzea.

6. HELBURUA

Estresa kudeatzeko tresnak ematea langileei, genero-ikuspegia txertatuta.

6.1. Langileen arrisku fisikoak eta psikosozialak murriztea, genero-ikuspegia erabiliz

- Genero-ikuspegiarekin aztertzea lanpostuen arriskuen ebaluazioetan eta osasunaren prebentzioaren plangintzan.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioa eguneratzea, eta, ebaluazio hori oinarri hartuta, prebentzio-neurriak berrikustea eta eguneratzea, langileen parte-hartze aktiboarekin.

6.2. Erabiltzaileen artean indarkeria matxistako egoerak detektatzeko eta esku hartzeko tresnak eguneratzea

- Langileen artean "Jarrera matxisten erregistroa" (2023) zabaltzea, portaera problematikoak identifikatzeko tresna gisa. Hautemandako egoerei buruzko urteko txostena egitea.
- Urteko lan-espazio bat antolatzea plantillarekin eta boluntarioekin, jarduteko jarraibideak zehazteko, premiei buruz hausnartzeko eta indarkeria matxistaren aurrean sentsibilizatzeko eta prebenitzeko ekintzak eguneratzeko.





6.3. Langileen lan-karga eta estresa murriztuko duten prozedurak definitzea

- Telelaneko, bileren antolamenduko eta deskonexio digitaleko prozedurak prestatzea, denbora hobeto kudeatzeko eta kontziliazioa errazteko tresna gisa, batez ere lan-karga handiagoa duten arloetan.

7. HELBURUA

Feminitatearen eta maskulinitatearen eredu hegemonikoetan aldaketa sustatzea

7.1. Lantaldeetan botere-roleri eta genero-dinamikei buruz hausnartzea

- Taldeen bilera bateratuak antolatzea, genero-roleri eta horiek eguneroko lanean eta erabiltzaileekin duten eraginari buruz eztabaidatzeko.
- Horrez gain, saio espezifikoak egitea Sidalavako emakume eta gizonentzat, bereizita. Saio horietan, emakumeek beren genero-rolaren problematikak identifikatuko dituzte, eta gizonak lankideekiko diskriminazio-egoerei eta modu solidarioan nola esku hartu hausnartuko dute.
- Talde bakoitzean topaketak egitea, erabiltzaileek sustatutako diskriminazio-egoerei edo maskulinitasun toxikoko jokabideei aurre egiteko ondorioak, beharrak eta irtenbideak bateratzeko.

7.2. Erabiltzaileen artean balio-aldaketa sustatzea, maskulinitate osasuntsua, berdintasunezkoa eta genero-aniztasuna errespetatzen duena sustatuz

- Taldeekin eztabaida-saioak egitea eta zerbitzuetan jarduerak planifikatzea, berdintasunezko balioak sustatzeko eta erabiltzaileen artean maskulinitasunari buruz hausnartzeko, beharrak, jardunbide egokiak eta erronkak txosten estrategiko batean bilduta.
- "Maskulinitateari eta berdintasunari" buruzko oinarrizko prestakuntza sustatzea langileentzat eta erabiltzaileentzat, Emakunderen eta beste erakunde batzuen ikastaroak aprobetxatuz.

7.3. Errespetuzko feminitatea sustatzea, askotarikoa eta estereotipoetatik askea

- Berdintasuna sustatzeko beharrei eta estrategiei buruz gogoeta egitea taldeekin eta erabiltzaileekin.
- Genero-ikuspegitik eta interseksionalitatetik, erabiltzaileei egokitutako materiala eta jarduerak sortzea.
- Kanpainak garatzea eta bitarteko eta ekintza publikoetan parte hartzea, haien eskubideak eta esperientziak ikusarazteko.

8. HELBURUA

Sidálava osatzen duten emakumeen ahalduntze feministako eta lidergoko prozesuetan sakontzea.

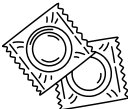
8.1. Ahalduntze feminista sustatzea, prestakuntzaren, aliantzen eta jarduera kolektiboen bidez

- Emakume langileak eta erabiltzaileak hirian eta beste erakunde batzuetan dagoen prestakuntza-eskaintzari buruz informatzea eta animatzea.
- Topaketa eta lan-gune kolektiboak antolatzea, lidergoa, ahalduntzea eta emakumeen arteko lankidetzaren indartzeko.
- Aldarrikapen-egunetan eta eskubideak ikusarazteko ekintzetan parte hartzea bultzatzea.
- Sexu-emakume langileen ahalduntze-prozesuak ikusaraztea, programa espezifikoaren bidez eta sare eta mugimendu feministekin lankidetzan.





SÍNTESIS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LA COMISIÓN ANTISIDA DE ÁLAVA

2025  **2028**

ÍNDICE

1 PRESENTACIÓN

Pág. 1

2 PRINCIPIOS RECTORES

Pág. 2

3 CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

Pág. 3

4 PLAN DE ACCIÓN OBJETIVOS Y MEDIDAS

Pág. 5

1. PRESENTACIÓN

Este documento **sintetiza** la propuesta de contenidos en referencia a la acción de igualdad en Sidálava para el periodo **2025-2028**, recogida en el **II Plan de Igualdad**.

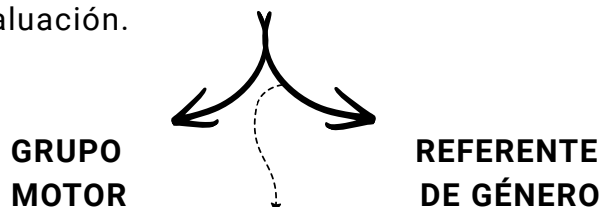
Esta acción no es nueva, la Comisión Antisida cuenta con una trayectoria sostenida en materia de igualdad, tanto en la integración vehicular de la perspectiva de género en toda su actividad, como en actuaciones específicas para la igualdad.

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.

El **informe de evaluación del I Plan**, 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)**.

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



Se hará un informe de evaluación del II Plan anualmente

El II Plan se extiende 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 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



3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha permitido obtener una visión clara de la situación de la igualdad de género en Sidálava, identificando fortalezas y retos para los próximos años.

FORTALEZAS

- Capacidad de reflexión y debate interno.
- Fluidez del trabajo en equipo.
- Firme compromiso con la igualdad, la diversidad y el respeto.

DIFICULTADES

- Falta de recursos técnicos y económicos para poner en marcha el próximo Plan de Igualdad.

RETOS

- Poner en marcha las medidas del II Plan para conseguir la igualdad con los recursos económicos y técnicos existentes.

RECOMENDACIONES

Con el objetivo de seguir integrando la perspectiva de género de forma transversal en toda la organización, se proponen las siguientes líneas de actuación:

- En la estructura organizativa
- En el ámbito de la conciliación
- Para lograr la igualdad de manera transversal
- En formación específica de igualdad

RECOMENDACIONES

En la estructura organizativa

- Garantizar la representación equilibrada en puestos de responsabilidad.
- Actualizar protocolos (acoso, contratación y promoción).
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.
- Reforzar el apoyo emocional a la plantilla.
- Seguir impulsando proyectos, materiales y acciones con enfoque de igualdad dirigidos a personas usuarias y comunidades.

En el ámbito de la conciliación

- Planificar anualmente las cargas de trabajo.
- Revisar periódicamente las medidas de conciliación y condiciones laborales.

Para lograr la igualdad de manera transversal

- Consolidar una figura responsable del Plan de Igualdad.
- Asignar tiempo y presupuesto específicos para su ejecución.
- Realizar seguimiento periódico en las reuniones de equipo.

En formación específica de igualdad

- Mantener la formación con perspectiva de género en integración social, masculinidades, violencia machista e interculturalidad.
- Reforzar la formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar presupuesto específico para realizar formaciones.

4. PLAN DE ACCION: OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVO 1

Fortalecer las estructuras internas necesarias para garantizar la puesta en marcha del II Plan de Igualdad.

Para asegurar una implementación sólida y sostenida del Plan, se plantean las siguientes medidas:

1.1. Consolidar la estructura organizativa en materia de igualdad

- Recuperar la figura de Vocal de Igualdad en la Junta Directiva.
- Designar y consolidar una Persona Referente de Género, responsable de la implementación del Plan y de la coordinación con entidades externas.
- Mantener activo el Grupo Motor de Género, definiendo sus funciones y una planificación anual de reuniones para el seguimiento del Plan.

1.2. Garantizar recursos económicos suficientes

- Incorporar en las memorias y evaluaciones anuales el seguimiento del gasto destinado a igualdad.
- Solicitar subvenciones públicas para financiar acciones del Plan.
- Incluir en todos los proyectos y servicios una partida específica destinada a implementar medidas con perspectiva de género.

OBJETIVO 2

Velar por la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica y operativa de la Comisión.

Este objetivo integra la igualdad de forma transversal en decisiones, proyectos y evaluación a través de las siguientes medidas:

2.1. Revisar la planificación estratégica con perspectiva de género

- Actualizar el Plan Estratégico incorporando de forma transversal la perspectiva de género.
- Revisar el Plan de Voluntariado para garantizar procesos de acompañamiento e integración inclusivos e igualitarios.

2.2. Consolidar y difundir las políticas de igualdad

- Presentar y socializar el II Plan de Igualdad entre la plantilla, el voluntariado y las personas socias.
- Elaborar y compartir anualmente los Planes Operativos, asegurando su seguimiento y evaluación continua.
- Impulsar formación específica sobre seguimiento e indicadores de género.

2.3. Incorporar la igualdad en todos los proyectos y servicios

- Integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de cada proyecto.
- Desarrollar acciones específicas de promoción de la igualdad con las personas usuarias.
- Establecer mecanismos estables de seguimiento y evaluación en reuniones de equipo y órganos de dirección.



OBJETIVO 3

*Continuar mejorando la capacitación
con perspectiva de género del personal y voluntariado.*

Este objetivo busca que todas las personas que forman parte de la Comisión desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes para trabajar con enfoque de género en sus actividades diarias. Medidas :

3.1. Evaluar y mejorar la formación incorporando el enfoque de género

- Identificar necesidades formativas anualmente y adaptar los contenidos con perspectiva de género.
- Incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en cursos internos y externos.
- Difundir la oferta formativa en reuniones de equipo y asambleas, facilitando la participación de toda la plantilla y voluntariado.

3.2. Participar en formación en otras entidades o instituciones, siempre con perspectiva de género.

- Asistir y colaborar en seminarios, jornadas y mesas redondas sobre igualdad y transformación social.
- Intercambiar experiencias con otras entidades del tercer sector y movimiento feminista, incorporando la perspectiva interseccional.

3.3. Fomentar la incorporación de personas con formación en igualdad

- Incluir la capacitación específica en igualdad en los criterios de selección y promoción del personal.
- Acoger estudiantes en prácticas que contribuyan a la investigación y acciones del Plan de Igualdad.



OBJETIVO 4

Comunicación y participación. Fortalecer la comunicación con perspectiva de género y visibilizar el compromiso de la Comisión Antisida de Álava con la igualdad y la diversidad.

Medidas :

4.1. Promover los valores de igualdad y diversidad en la comunicación interna y externa

- Difundir contenido con perspectiva de género en redes sociales, destacando la diversidad y la igualdad.
- Crear y actualizar un espacio virtual para compartir herramientas de trabajo con perspectiva de género (guías, videos, conferencias...) con plantilla y voluntariado.
- Difundir pautas para el uso de lenguaje inclusivo en toda la comunicación interna y externa.
- Evaluar periódicamente la comunicación interna y externa desde la perspectiva de la igualdad.

4.2. Promover y visibilizar el compromiso de la Comisión Antisida con la igualdad, la diversidad y el respeto a las diferentes expresiones de género

- Asistir y colaborar en seminarios, jornadas y mesas redondas sobre igualdad y transformación social.
- Intercambiar experiencias con otras entidades del tercer sector y movimiento feminista, incorporando la perspectiva interseccional.

4.3. Participar activamente en acciones que promuevan la eliminación de la violencia machista

- Organizar y difundir campañas en días conmemorativos, usando actividades internas, redes sociales y otros medios.
- Participar en debates, jornadas, investigaciones y estudios que sensibilicen sobre la violencia machista.
- Formar parte de espacios de coordinación y redes como la Mesa Interinstitucional contra la trata y explotación, Red GU GAITUN o CESIDA, y evaluar nuevas oportunidades de colaboración.
- Crear alianzas con otros colectivos sociales que compartan objetivos de igualdad y diversidad.



OBJETIVO 5

Favorecer la eliminación de discriminaciones relacionadas con el género en la gestión del personal y del voluntariado.

Medidas que se van a ejecutar:

5.1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos y áreas donde exista subrepresentación

- Revisar y actualizar los procesos de selección y promoción profesional desde la perspectiva de género, garantizando transparencia e igualdad de oportunidades.
- Elaborar un informe anual de contrataciones y promociones internas desagregado por sexo para evaluar avances y detectar posibles desigualdades.

5.2. Fomentar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación laboral, personal y familiar

- Revisar anualmente la distribución de cargas de trabajo para evitar desigualdades relacionadas con roles de género.
- Reunión bianual de equipos de trabajo para revisar las medidas de conciliación según las necesidades de la plantilla.
- Promover el uso de las medidas de conciliación tanto entre mujeres como entre hombres, fomentando la corresponsabilidad.

5.3. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la Asociación

- Actualizar y aprobar un nuevo Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Tras la aprobación del Protocolo, designar las personas componentes y suplentes de la Asesoría onfidencial.
- Diseñar un logo que identifique a la Asociación en su compromiso con la igualdad y diversidad en redes, web y espacios públicos.
- Difundir entre la plantilla y el voluntariado de Sidálava el nuevo Protocolo, las componentes de la Asesoría y la forma de contacto.



5.4. Detectar posibles brechas de género en las políticas de personal y retributivas de la Comisión.

- Garantizar la transparencia salarial mediante la recopilación y análisis de todos los conceptos retributivos, y facilitar esta información a toda la plantilla.
- Actualizar y mejorar las Descripciones de Puestos de Trabajo (DPT) para alinearlas con la valoración realizada en la Auditoría retributiva.
- Actualizar anualmente el registro retributivo por puestos y grupos profesionales, incluyendo análisis comparativos de brechas salariales entre mujeres y hombres.
- Informar cada año a la plantilla sobre la brecha salarial global y por agrupaciones de puestos. Las personas trabajadoras podrán acceder al registro salarial anonimizado.
- Realizar una auditoría retributiva al final del Plan y difundir sus resultados a la plantilla.

OBJETIVO 6

Proporcionar a la plantilla herramientas para gestionar el estrés, incorporando la perspectiva de género.

6.1. Reducir los riesgos físicos y psicosociales del personal con perspectiva de género

- Incluir la perspectiva de género en las Evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo y en la Planificación de la prevención de la salud.
- Actualizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales y, a partir de ella, revisar y actualizar las medidas preventivas con la participación activa del personal.

6.2. Actualizar los medios para detectar e intervenir ante posibles situaciones de violencia machista por parte de usuarios

- Difundir entre la plantilla el “Registro de actitudes machistas” (2023) como herramienta para identificar comportamientos problemático. Realizar un informe anual de las situaciones detectadas.
- Organizar un espacio anual de trabajo con plantilla y voluntariado para definir pautas de actuación, reflexionar sobre necesidades y actualizar acciones de sensibilización y prevención frente a la violencia machista.



6.3. Definir procedimientos que reduzcan la carga de trabajo y el estrés del personal

- Elaborar procedimientos de teletrabajo, organización de reuniones y desconexión digital, como herramientas para gestionar mejor el tiempo y favorecer la conciliación, especialmente en áreas con mayor carga laboral.

OBJETIVO 7

Promover un cambio en los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad

7.1. Reflexionar sobre roles de poder y dinámicas de género en los equipos de trabajo

- Organizar reuniones conjuntas de los equipos para debatir sobre los roles de género y su impacto en el trabajo diario y con las personas usuarias.
- Realizar además sesiones específicas para mujeres y hombres de Sidálava de forma separada, donde las mujeres identifiquen problemáticas de su rol de género y los hombres reflexionen sobre situaciones discriminatorias hacia sus compañeras y cómo intervenir de manera solidaria.
- Celebrar encuentros en cada equipo para poner en común conclusiones, necesidades y soluciones frente a situaciones discriminatorias o conductas de masculinidad tóxica promovidas por usuarios.

7.2. Fomentar un cambio de valores entre los usuarios, promoviendo una masculinidad sana, igualitaria y respetuosa con la diversidad de género

- Realizar sesiones de debate con los equipos y planificar actividades en los servicios para promover valores igualitarios y reflexionar sobre la masculinidad entre los usuarios, recogiendo necesidades, buenas prácticas y retos en un informe estratégico.
- Impulsar la formación básica en “Masculinidad e igualdad” para la plantilla y los usuarios, aprovechando cursos de Emakunde y otras entidades.



7.3. Promover una feminidad respetuosa, diversa y libre de estereotipos

- Reflexionar con los equipos y las usuarias sobre necesidades y estrategias para fomentar la igualdad.
- Crear material y actividades adaptadas a las usuarias desde la perspectiva de género e interseccionalidad.
- Desarrollar campañas y participar en medios y acciones públicas para visibilizar sus derechos y experiencias.

OBJETIVO 8

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

8.1. Fomentar el empoderamiento feminista a través de formación, alianzas y actividades colectivas

- Informar y animar a las mujeres trabajadoras y usuarias sobre la oferta formativa disponible en la ciudad y otras entidades.
- Organizar encuentros y espacios de trabajo colectivos para fortalecer el liderazgo, el empoderamiento y la colaboración entre mujeres.
- Impulsar la participación en días reivindicativos y acciones de visibilización de derechos.
- Visibilizar los procesos de empoderamiento de las mujeres trabajadoras sexuales mediante programas específicos y colaboración con redes y movimientos feministas.

