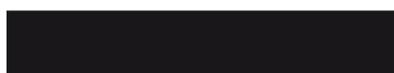


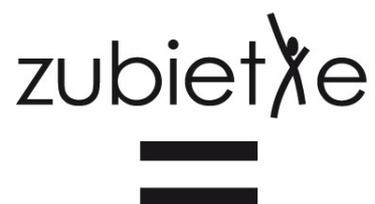


zubietxe



Plan de Igualdad  
Berdintasunerako Plana  
2010-2013





**Plan Estratégico para la Igualdad  
de Mujeres y Hombres. 2010-2013**

**ZUBIETXE.**



## ÍNDICE

### PÁGINAS

I. INTRODUCCIÓN .....	4
II. MARCO TÉCNICO Y JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
III. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN .....	9
IV. FINALIDAD, OBJETIVOS Y DELIMITACIÓN DEL PLAN.....	10
V. DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES .....	13
• Áreas estratégicas de intervención	
• Objetivos	
• Acciones	
VI. OTROS ELEMENTOS .....	14
• Cronograma	
• Seguimiento y Evaluación	
• Presupuesto	
• Áreas responsables	
VII. ESTRUCTURA DE IMPULSO Y COORDINACIÓN .....	15
VIII. ÁREAS, OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN.....	16
IX. CRONOGRAMA.....	36



## I. INTRODUCCIÓN

La asociación Zubietxe en cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad, y desde la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad redundará positivamente en el conjunto de personas que componen el equipo de Zubietxe, ha iniciado un proceso de impulso de la igualdad, que se ha concretado en el desarrollo de un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres de la Asociación Zubietxe, y en la elaboración del presente Plan Estratégico de Igualdad.

Tal y como marca el IV Plan de Igualdad a nivel de Gobierno, los principales elementos estructurales del Plan estratégico de Igualdad de Zubietxe serán: áreas estratégicas, objetivos y acciones.

Desde esta estructura, el Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en la propia asociación, articulados en áreas, que contendrán a su vez los objetivos prioritarios a abordar en cada área. Además, el plan recogerá a modo de propuestas posibles, acciones de intervención consideradas idóneas para el logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permita evaluar su grado de implantación y su impacto en la asociación.

En definitiva, el Plan Estratégico de Igualdad tratará de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las personas que forman parte de la



misma y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma.

## II. MARCO TÉCNICO Y JURÍDICO DE REFERENCIA

*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es el máximo referente en materia de igualdad. En ella se reconoce expresamente el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y expresa el deber general de las entidades privadas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, así como el deber de negociar planes de igualdad en las organizaciones de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas (LIO 3/2007).*

Zubietxe ha abordado el proceso de implementación de políticas de igualdad tomando como punto de partida los principales documentos referenciales a nivel técnico y legislativo que rigen actualmente la planificación en materia de Políticas de Igualdad. A continuación mostramos el marco jurídico y técnico que ha guiado el la elaboración del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zubietxe 2010-2013.**

### **A .Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

Las principales razones por las que se toma como referencia este texto legal son las siguientes:

- **Se trata del máximo referente en materia de Políticas de Igualdad a nivel Estatal.**



- **Su ámbito de aplicación.** Los principios y obligaciones de esta Ley son de aplicación a toda persona, física o jurídica que se encuentre o actúe en territorio español.
- **Recoge, responsabilidades, sanciones y consecuencias jurídicas para las Organizaciones.** Su incumplimiento prevé sanciones y consecuencias jurídicas. Sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con la falta de cumplimiento del régimen de medidas para la conciliación de la vida personal y laboral y los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Define los criterios de negociación, contenidos y alcance de los planes y transparencia en la implementación de estos.** Marca la obligatoriedad de negociar con la representación sindical la elaboración y aplicación de los planes de Igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras. Asimismo, explicita el concepto y el contenido de dichos los Planes, así como la transparencia en su proceso de elaboración e implementación.
- Establece un **distintivo para las empresas en materia de igualdad.** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha creado un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.

## **B: Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco.**

Las principales razones por las que tomamos como referencia este texto legal son las siguientes:

- **Su ámbito de aplicación.** Sus principios generales (artículo 3) y sus artículos 16, 18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las **entidades privadas que** suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos. Algunos de sus artículos también tienen aplicación al **sector privado (artículo 40, 41, 42y 43).**

- **Definen la condición de entidad colaboradora en Igualdad** (artículo 41<sup>1</sup>). Se establecen las condiciones y criterios mínimos exigibles a aquellas organizaciones que desarrollen una política de igualdad.

#### C. IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Directrices VIII Legislatura

Se ha tomado como referencia este documento técnico por:

- **Su ámbito de aplicación.** Se trata del Plan que marca las líneas de intervención y directrices establecidas en la planificación general del Gobierno Vasco. Algunos de sus programas y objetivos en el área de trabajo se dirigen a las entidades privadas.
- Su **estructura** se enclava en la **Ley 4/2005**, desarrollando su articulado a lo largo del Plan.
- **Marca los retos de Gobierno Vasco en materia de igualdad.** Se trata de un plan de carácter estratégico que determina los retos en materia de igualdad que marca Gobierno Vasco.
- **Presenta una estructura sencilla y operativa, adaptable al ámbito organizacional.** En él se definen los elementos estructurales válidos para una aplicación adaptada en la Empresa: Ejes estratégicos de intervención, áreas de trabajo, programas, objetivos, estrategias, acciones, indicadores de impacto.

---

<sup>1</sup> **Artículo 41.-** Entidades colaboradoras.

*Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.*

#### D. Diagnóstico de Igualdad de mujeres y hombres de Zubietxe 2009.

- Consiste en la primera fase para el diseño y ejecución de un Plan, y ha permitido contar con una información básica que ha facilitado evaluar los avances obtenidos en la entidad, y adaptar, y -en su caso- modificar la gestión de las políticas de igualdad existentes hasta el momento.
- Además de ello, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, marca entre otras las siguientes directrices : *“toda planificación en materia de Igualdad ha de surgir necesariamente de un diagnóstico o análisis de la situación de hombres y mujeres en la Organización ... una evaluación del estado real de la situación de igualdad será el paso previo necesario para, con posterioridad, concretar los contenidos del plan de igualdad, así como las medidas que garantizarán en el ámbito de aplicación del convenio, que el sexo de las trabajadoras no sea perjudicialmente determinante en su relación laboral”*. (artículos 45 y 46).
- El diagnóstico está dimensionado con relación al Plan, combinando un análisis cuantitativo con el cualitativo; desarrollado de forma participativa, tanto interna como externamente, y el punto de partida es una reflexión estratégica que da lugar a una relación coherente entre el conjunto de los ámbitos de actuación.

### III. METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

#### FASE I: Definición de la estructura y contenido del plan. Elaboración del I Borrador del Plan para la Igualdad.

La estructura y contenidos del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres de Zubietxe, se han desarrollado teniendo en cuenta el marco jurídico y técnico actual de referencia, así como los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Igualdad realizado en la entidad en el año 2009. En esta fase, el equipo técnico de la Consultoría de Género de la Fundación EDE, junto a la persona responsable del impulso de las políticas de Igualdad, han definido la estructura y el contenido del plan. Se ha elaborado un primer borrador del Plan, incluyendo las áreas estratégicas y priorizando los objetivos y las acciones a desarrollar, estableciendo los indicadores de evaluación oportunos.

De esta fase ha resultado un **primer documento borrador del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres de Zubietxe.**

El plan será CUATRIANUAL, aunque, para una mayor operatividad, se diseñarán programas operativos anuales, con las actuaciones a realizar, los resultados que se pretenden alcanzar, las áreas responsables y los presupuestos consignados.

## **FASE II: Apertura del proceso de participación y contraste con la plantilla y la junta directiva del I Borrador**

En esta fase se ha procedido a la apertura de un proceso de contraste del primer borrador del Plan Estratégico de Igualdad. Se han utilizado distintos mecanismos y estrategias para tal fin:

- Reuniones de contraste con el equipo de Zubietxe.
- Reuniones de trabajo con el personal técnico.

En dichas reuniones se han abordado aspectos relacionados con:

- Adecuación del Plan a la realidad de la entidad.
- Nivel de integración de la perspectiva de género en la entidad.
- Priorización de objetivos y acciones del Plan.
- Nivel de factibilidad e idoneidad de las estrategias y acciones diseñadas.

Una vez finalizado el proceso de contraste se han incluido las aportaciones realizadas por parte de los/las agentes que han participado. Posteriormente a la incorporación de tales aportaciones, se ha realizado una nueva devolución y se estableció un plazo para hacer las últimas matizaciones.

## **FASE III: Aprobación del Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres de Zubietxe.**

Una vez incorporadas las últimas aportaciones, se ha procedido a la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad por la Junta Directiva de la entidad.

## IV. FINALIDAD, OBJETIVOS Y DELIMITACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD

El presente Plan Estratégico de Igualdad se enmarca en un proceso de trabajo dividido en dos grandes fases:

1. El **diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades** de mujeres y hombres de Zubietxe.
2. La elaboración del **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Zubietxe. 2010-2013.**

### El plan de trabajo general ha perseguido los siguientes objetivos:

- Que la organización disponga de **un diagnóstico sobre la situación de las mujeres y los hombres de la entidad en relación a la igualdad de oportunidades.**
- Que la organización, partiendo de dicho diagnóstico, defina un Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres, **con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Gobierno Vasco .
- Que la **dirección disponga de una herramienta de gestión** e implementación de Políticas de Igualdad de Mujeres y Hombres en **la organización.**



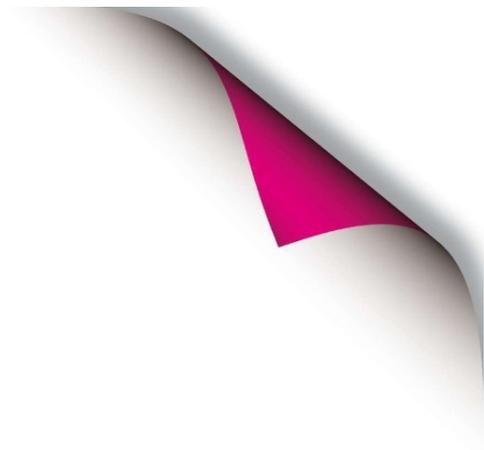
Como resultado de ese trabajo se ha conseguido elaborar un plan con las siguientes características:

- **Se adecua a la existencia de la nueva Ley 4/2005** y los preceptos relativos a las entidades privadas.
- **Se adecua a los elementos estructurales del IV Plan;** ejes estratégicos, áreas de intervención, objetivos, acciones e indicadores de evaluación.
- **Carácter estratégico.** El plan tiene una visión estratégica sobre la implementación de las Políticas de Igualdad en una organización social.
- Presenta una **estructura sencilla, operativa y adaptada** a las necesidades y competencias de una organización social.
- **Contiene objetivos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad,** atendiendo preferentemente a los objetivos prioritarios y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad.
- **Es un plan flexible,** capaz de adaptarse a la realidad y los nuevos retos en relación a la situación de las mujeres y los hombres que trabajan en Zubietxe.

Además de ello, para avanzar en la integración efectiva del principio de igualdad en la entidad, el presente Plan Estratégico de Igualdad buscará:

- **Potenciar la perspectiva de género en la filosofía y plan de gestión estratégico,** así como **reforzar la coherencia de la entidad con los valores igualitarios.**
- **Impactar en el grado de concienciación y sensibilización sobre la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres,** de todas las personas que trabajan en Zubietxe, y **en el trabajo y tareas que éstas realizan en la entidad.**

zubietxe  
=



## V. DESCRIPCIÓN DE LOS ELEMENTOS ESTRUCTURALES

Tal y como recomienda el IV Plan de Igualdad autonómico, los principales elementos estructurales del Plan Estratégico de Igualdad serán los siguientes: áreas estratégicas, objetivos, acciones.

A partir de esta estructura, el Plan tiene un carácter estratégico que marcará las grandes líneas de trabajo en el seno de la organización, articulados en áreas, que contendrán a su vez los objetivos prioritarios a abordar en cada área. Además, el plan recoge un catálogo de acciones consideradas idóneas para el logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permitirán evaluar su grado de implantación y su impacto en la organización.

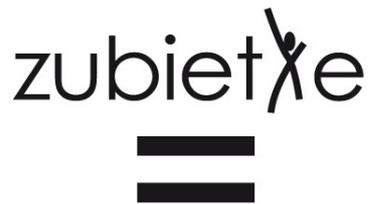
### 1. Áreas estratégicas

Las áreas son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad en la organización.

La estructuración por áreas contribuye a obtener una visión conjunta de qué se debe hacer, qué líneas políticas se deben desarrollar en cada una para contribuir a la consecución de los objetivos de la igualdad.

### 2. Objetivos

Los objetivos definen la realidad social que se pretende cambiar. Cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar a través de los indicadores propuestos y de



las evaluaciones posteriores el alcance de los mismos. Igualmente indicarán el grado de eficacia de las estrategias propuestas y utilizadas por la organización para su logro.

### **3. Acciones**

Son propuestas concretas para alcanzar el objetivo; señalan lo que se considera prioritario para la consecución del objetivo, ya sea porque contribuyen más decisivamente a su consecución o porque son un paso previo a desarrollar antes de emprender las acciones críticas.

## VI. DESCRIPCIÓN DE OTROS ELEMENTOS

### Indicadores de evaluación

Las políticas de Igualdad tienen el reto de integrar la evaluación y el seguimiento en sus procesos de diseño e implementación, a fin de mejorar en eficacia y eficiencia. En este sentido, el Plan de Igualdad municipal contempla en su diseño un sistema de evaluación.

- **El sistema de evaluación**, se refiere a los logros: resultados, productos, efectos e impacto. Las actividades de evaluación se plantearán con un carácter periódico y aportarán conclusiones acerca de la marcha general y la orientación del Plan de Igualdad.

### Cronograma

Es un instrumento fundamental para organizar los tiempos y para adecuar el grado de implementación del plan, de forma que se asegure que al final del periodo de vigencia se han implantado las medidas diseñadas.

Se ha establecido que objetivos son los que van a desarrollar cada año, y se elaborará para ello un Plan Operativo anual. De esta forma se dispondrá de una herramienta que facilitará la programación anual, y será lo suficientemente flexible como para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo.

### Áreas con implicación y responsabilidad

Se ha concretado que área tiene implicación y responsabilidad en el desarrollo de las acciones que se han diseñado para alcanzar los objetivos.

### Recursos económicos

Se establecerá un presupuesto anual destinado a la puesta en marcha de los Planes Operativos anuales derivados del Plan Estratégico de Igualdad para las mujeres y hombres de Zubietxe. El presupuesto que corresponde a las acciones a implementar cada año será aportado por las áreas implicadas en el desarrollo de las mismas.

## VII. ESTRUCTURA DE IMPULSO Y COORDINACIÓN

Dentro del proceso de elaboración del Plan Estratégico de Igualdad se ha contemplado poner en marcha una “**Comisión de Igualdad**” mixta en la que están representadas las diferentes áreas y los diferentes niveles de la organización. Se ha constituido como órgano **de IMPULSO, COORDINACIÓN, PROGRAMACIÓN, ASESORAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN de las políticas de Igualdad que se desarrollen en la entidad.**

### Comisión de Igualdad: funciones

- **Impulsar y coordinar** la aplicación efectiva por parte de las distintas áreas de la organización del Plan Estratégico de igualdad vigente, así como de las actuaciones



que desde la organización se lleven a cabo en materia de igualdad de oportunidades.

- Realizar una **interlocución** permanente entre las distintas áreas de la organización en cuestiones de género.
- **Proponer** nuevas iniciativas, líneas de acción y de ejecución para un más amplio desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad.
- **Seguimiento** de las medidas que recoge el Plan Estratégico de Igualdad.
- **Realizar** un informe de seguimiento anual de las acciones desarrolladas en materia de igualdad por la organización.
- **Informar, sensibilizar y motivar** a las personas trabajadoras en relación a la Política de igualdad de la organización.
- **Velar** para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción, remuneración y el desarrollo de su trabajo.
- **Velar** por que en el ámbito laboral de la organización no se apliquen normativas discriminatorias y se realice un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de no discriminación.

## IX. AREAS, OBJETIVOS, ACCIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN

ÁREA ESTRATÉGICA 1: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN ZUBIETXE.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
<b>1.1. Crear las estructuras y las condiciones necesarias para la implementación del Plan de Estratégico de Igualdad resultante.</b>	1.1.1. Difundir y socializar las conclusiones del diagnóstico, así como el presente Plan Estratégico de Igualdad entre todas las personas del equipo de Zubietxe. <b>( Año 2010)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización y difusión de las conclusiones del diagnóstico y del Plan de Igualdad.</li> <li>• Nº de acciones informativas sobre el Plan de Igualdad desarrolladas.</li> <li>• Creación efectiva de una Comisión de Igualdad.</li> <li>• Nº y tipo de vías habilitadas para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.</li> <li>• Nº de opiniones y sugerencias desagregadas por sexo recogidas de las vías habilitadas para ello.</li> <li>• Existencia de una persona en la entidad que se responsabilice del impulso, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> <li>• Existencia de un Plan Operativo para cada uno de los años de vigencia del Plan.</li> <li>• Nº de espacios en los que se ha participado.</li> <li>• Nº y tipo de buenas prácticas compartidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS.</b></li> <li>• <b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> </ul>
	1.1.2. Informar periódicamente de la implementación del Plan Estratégico de Igualdad (a través de los medios previstos para ello, como por ejemplo un sistema red accesible para toda la plantilla). <b>(Años 2010-2013)</b>		
	1.1.3. Constituir y poner en marcha una Comisión de Igualdad compuesta por mujeres y hombres de distintas áreas y niveles profesionales (responsable del desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones previamente diseñadas en el Plan de Igualdad) y que este operativa durante todo el proceso. <b>(Año 2010)</b>		
	1.1.4. Motivar a la participación a la plantilla, voluntariado, personas socias, y colaboradoras, habilitando un sistema en red para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan Estratégico de Igualdad y otras cuestiones relacionadas con este. <b>(Años</b>		

	<p><b>2010-2013)</b></p>		
	<p>1.1.5. Asignar a una persona como responsable en la asociación para el impulso, dinamización, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Mujeres y Hombres. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>1.1.6. Diseñar <b>Planes Operativos para cada uno de los años de vigencia del Plan</b>, que recoja las acciones y objetivos prioritarios de ese año. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>1.1.7. Participar como asociación en los diferentes espacios que se pongan en marcha para reflexionar sobre cuestiones de género, compartiendo buenas prácticas con otras organizaciones que estén trabajando sobre esta temática. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
<p><b>1.2. Transversalizar el enfoque de género en las áreas de Zubietxe.</b></p>	<p>1.2.1. Abordar en una reunión del equipo de responsables de área la apuesta de la asociación por la transversalización del enfoque de género en las áreas y en que se concreta esta en cada una de las áreas. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de la reunión tipo de compromisos alcanzados con las personas responsables (desagregado por sexo).</li> <li>• Nº y áreas en las que se ha realizado un diagnóstico con perspectiva de género de la misma.</li> <li>• Nº de reuniones informativas sobre el proceso de transversalización desarrolladas con las áreas.</li> <li>• Nº de planes de trabajo diseñados y denominación de las áreas.</li> <li>• Nº mujeres y hombres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>LABORAL</b></li> </ul>
	<p>1.2.2. Capacitar en el diseño, gestión, implementación y evaluación de las áreas con perspectiva de género, a las personas que tienen competencias en dichas funciones. <b>(Año 2010)</b></p>		

	1.2.3. Realizar un diagnóstico con perspectiva de género de cada una de las áreas de Zubietxe. <b>(Año 2011)</b>	<p>capacitados en el diseño e implementación de la perspectiva de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de una guía sobre como incorporar la perspectiva de género en las áreas.</li> <li>• Nº de peticiones de apoyo técnico solicitado y tipo de demanda realizada.</li> </ul>	
	1.2.4. Diseñar un plan de trabajo, que recoja recomendaciones y directrices que posibilite la incorporación de la perspectiva de género en las mismas. <b>(Año 2012)</b>		
	1.2.5. Ofrecer asistencia técnica desde la Comisión de Igualdad en la implementación del plan de trabajo diseñado para asegurar su efectiva implantación, a través de sistemas de seguimiento y evaluación. <b>(Años 2010-2013)</b>		

ÁREA ESTRATÉGICA 2: PROCESOS DE GESTIÓN IGUALITARIOS EN ZUBIETXE			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
<b>2.1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.</b>	2.1.1. Mantener los sistemas de reclutamiento de candidaturas que están operativos en la asociación actualmente. <b>(Años 2010-2013)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento de los criterios de selección igualitarios operativos en la organización.</li> <li>• Nº de APT's desarrollados.</li> <li>• Puesta en marcha de un sistema para registrar las candidaturas de mujeres y hombres en los procesos de selección que se lleven a cabo en la organización.</li> <li>• Nº de candidaturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>• DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	2.1.2. Adoptar la toma de decisión final sobre la persona a seleccionar, entre varias personas (Junta Directiva), como		

	<p>actualmente. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<p>valoradas en relación a los requisitos del puesto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de características demandado a las personas candidatas para un puesto desagregado por sexo.</li> <li>• Nº y tipo de recomendaciones del documento "Orientaciones para la promoción no discriminatoria" tenidas en cuenta.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que participan en los cursos.</li> </ul>	
	<p>2.1.3. Finalizar el proceso de desarrollo de la ficha de Análisis de funciones de cada puesto, para garantizar que todos ellos objetivan las funciones, cualificación y competencias necesarias para cada puesto, y recogen categoría profesional y retribución salarial. <b>(Años 2010-2011)</b></p>		
	<p>2.1.4. Sistematizar el registro de las candidaturas de mujeres y hombres como mecanismo para observar posibles desproporciones de género de forma que se puedan poner en marcha acciones dirigidas a corregir posibles situaciones de discriminación. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>2.1.5. Continuar valorando las candidaturas únicamente en relación con los requisitos del puesto, obviando los méritos que no estén contemplados en la definición del puesto de trabajo. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>2.1.6. Garantizar que las características que se demandan a una persona para poder incorporarse a Zubietxe (y operativas actualmente) sean las mismas para mujeres y de hombres. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>2.1.7. Tener en cuenta las recomendaciones que se recogen en la "Guía para un proceso de selección no</p>		

	<p>discriminatorio" elaborado por el grupo Empresas por la igualdad (EMAKUNDE). <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>2.1.8. Formar al personal de Gestión de Personas y a la Dirección en el desarrollo de procesos de selección no discriminatorios. <b>(Años 2010-2011)</b></p>		
<p><b>2.2. Evitar discriminaciones en las entrevistas de selección, asegurando que no existan sesgos por cuestiones de sexo, estado civil o número de hijos e hijas.</b></p>	<p>2.2.1. Adecuar los <b>guiones</b> de las entrevistas de selección y los cuadros de valoración de personas candidatas a los principios de igualdad de oportunidades. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de guiones de entrevistas de selección adaptados al principio de igualdad de oportunidades.</li> <li>• Existencia de un documento donde se registren el tipo de preguntas que se realizan en las entrevistas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> </ul>
	<p>2.2.2. Asegurar que las <b>preguntas</b> que se realicen en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del trabajo. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
<p><b>2.3. Asegurar el acceso de las mujeres y los hombres que lo deseen y que desde la asociación se estime conveniente, a todos los cursos de formación, especialmente en aquellos relacionados con ámbitos en los que se produzca una subrepresentación de uno de los dos sexos.</b></p>	<p>2.3.1. Realizar una difusión de las distintas ofertas formativas que se pongan en marcha desde la entidad, garantizando que todas las mujeres y hombres la reciben. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipos de estrategias de difusión utilizadas para acciones formativas.</li> <li>• Nº de acciones formativas puestas en marcha específicamente para mujeres u hombres.</li> <li>• Mantenimiento de los criterios operativos actualmente para decidir que personas van a participar en los cursos de formación.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que asisten a cada una de las acciones formativas que ponga en marcha la organización.</li> <li>• Adaptación de las herramientas de registro para incorporar la variable sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> </ul>
	<p>2.3.2. Mantener los criterios operativos actualmente para decidir que personas van a participar en los cursos de formación. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>2.3.3. Incluir la variable sexo en todas las herramientas de registro, bases de datos y comunicación de información utilizadas desde el servicio de formación interna de la entidad.</p>		

	<p>(Años 2010-2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios en los que se han realizado los cursos.</li> <li>• Porcentaje de formación voluntaria y porcentaje de formación obligatoria impartida.</li> </ul>	
<p><b>2.4. Evitar discriminaciones en los procesos de promoción de mujeres y hombres, estandarizando criterios objetivos e igualitarios en dichos procesos.</b></p>	<p>2.3.4. Contemplar la formación específica de mujeres u hombres en aquellas materias que resulte necesario. (Años 2011-2013)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de características exigidas para acceder a un proceso de promoción</li> <li>• Nº de evaluaciones de desempeño realizadas atendiendo a criterios igualitarios.</li> <li>• Realización del análisis del tipo de criterios que se utilizan para promocionar.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres participantes en procesos de promoción.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que participan en la toma de decisión de una promoción.</li> <li>• Sistematización de los procesos de toma de decisiones.</li> <li>• Establecimiento de criterio para comunicar al personal de la entidad la existencia de vacantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>• DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	<p>2.3.5. En la medida de lo posible tratar de que los cursos se realicen en horario laboral y tengan un carácter voluntario. (Años 2010-2013)</p>		
	<p>2.4.1. Garantizar que las horas exigidas para un determinado puesto sean las objetivamente necesarias, no exigiendo mayor disponibilidad sin causa justificada. (Años 2010-2013)</p>		
	<p>2.4.2. Desarrollar y diseñar procedimientos de evaluación del desempeño. (Años 2011-2013)</p>		
	<p>2.4.3. Establecer un criterio fijo para comunicar al personal de la entidad la existencia de vacantes. (Años 2010-2013)</p>		
	<p>2.4.4. Diseñar mecanismos que garanticen procesos de promoción igualitarios y eliminen cualquier dificultad asociada al sexo de la persona. (Años 2010-2011)</p>		

	<p>2.4.5. Diseñar las competencias específicas necesarias para cada uno de los puestos de coordinación (media o alta), de cara a facilitar la promoción de la persona que mejor encaje tenga.</p> <p><b>(Años 2010-2011)</b></p>		
--	--	--	--

ÁREA ESTRATÉGICA 3: TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE ZUBIETXE			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
<p><b>3.1. Cualificar a las personas trabajadoras, voluntarias y socias en materia de intervención social con perspectiva de género.</b></p>	<p>3.1.1. Sensibilizar y formar a todas las personas vinculadas a Zubietxe en conceptos sobre igualdad de género y en políticas de género. <b>(Año 2010)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones de sensibilización y formación realizadas en temas de igualdad.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres formados.</li> <li>• Tipo de temáticas abordadas en la formación.</li> <li>• Tipo de intervención desarrollada desde los diferentes programas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>• DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	<p>3.1.2. Cualificar a las personas trabajadoras y voluntarias en el diseño, elaboración, intervención y evaluación de <b>proyectos sociales con perspectiva de género. (Años 2010-2011)</b></p>		
	<p>3.1.3. Cualificar a las personas de la plantilla y voluntarias que trabajan con <b>mujeres en situaciones de doble y múltiple discriminación</b>, garantizando una intervención adaptada a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos. <b>(Años 2011-2012)</b></p>		
	<p>3.1.4. Cualificar a las personas de la plantilla y voluntarias para que realicen una intervención teniendo en cuenta las</p>		

	distintas características y valores de género de las diferentes <b>culturas con las que interviene. (Años 2011-2012)</b>		
<b>3.2. Incluir medidas para integrar la perspectiva de género en los diagnósticos, planificaciones e intervenciones de todos los programas que desarrolla la entidad.</b>	3.2.1. Contemplar en las fases de diseño, planificación y evaluación de los proyectos la <b>perspectiva de género</b> (condiciones, situaciones y necesidades específicas de las mujeres y hombres), obteniendo información cuantitativa y cualitativa desagregada por sexo. <b>(Años 2011-2012)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de proyectos en los que se ha incorporado la perspectiva de género, especificando en que fases.</li> <li>• Porcentaje de mujeres y hombres usuarios de los programas.</li> <li>• Análisis de las causas que generan infrarepresentación de mujeres u hombres en los programas.</li> <li>• Nº y tipo de canales de acceso utilizan las mujeres usuarias.</li> <li>• Realización de la previsión del impacto de género de las diferentes actuaciones que se desarrollan desde la asociación.</li> <li>• Nº de memorias, informes y documentación en la que se desagregan los datos.</li> <li>• Estudio de la relación entre género y exclusión social y género y tiempo libre.</li> <li>• Elaboración y puesta en marcha de la normativa de comportamiento igualitario en los pisos.</li> <li>• Nº y tipo de acciones de sensibilización en género desarrolladas en los centros de día.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>LABORAL</b></li> </ul>
	3.2.2. Incluir en los programas actuaciones, estrategias y acciones que garanticen un acceso equitativo por parte de mujeres y hombres a los recursos. <b>(Años 2010-2013)</b>		
	3.2.3. Analizar las causas por las que las usuarias o usuarios se encuentran infra-representadas/os en algunos programas. <b>(Año 2011)</b>		
	3.2.4. Estudiar los canales de acceso para las personas usuarias y en qué medida dichos canales son accesibles para las mujeres con el tipo de problemáticas que se atienden desde los programas. <b>(Año 2011)</b>		
	3.2.5. Realizar una previsión del impacto de género que las diferentes actuaciones que se desarrollan desde la asociación, tendrán en las condiciones y posiciones de las mujeres y los		

	<p>hombres destinatarias/os. <b>(Año 2011)</b></p> <p>3.2.6. Desagregar por sexo los datos referentes a las personas usuarias, en las memorias, informes y cualquier documentación que se elabore desde la asociación. <b>(Años 2010-2013)</b></p> <p>3.2.7. Estudiar la posible relación entre género y exclusión social; y género y tiempo libre. <b>(Año 2012)</b></p> <p>3.2.8. Elaborar una normativa que establezca los comportamientos igualitarios como deseables y obligatorios para los usuarios e usuarias de los pisos. <b>(Años 2010)</b></p> <p>3.2.9. Incluir acciones de sensibilización en género en la actividad que se desarrollan desde los diferentes recursos de la asociación. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
<p><b>Objetivo 3.3: Incorporar mecanismos en los programas de la asociación, para contrarrestar las situaciones de doble y múltiple discriminación, así como problemáticas y riesgos únicamente asociados a las mujeres</b></p>	<p>3.3.1. Establecer <b>mecanismos de detección temprana</b> de víctimas de violencia de género entre las mujeres usuarias, teniendo en cuenta sus países de origen. <b>(Años 2011-2013)</b></p> <p>3.3.2. Establecer un <b>protocolo interno de actuación</b> para profesionales y personas voluntarias en el caso de detectar casos de violencia de género entre los usuarios e usuarias. <b>(Años 2011)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de mecanismos de detección temprana de víctimas de violencia de género puestos en marcha.</li> <li>• Elaboración del protocolo interno para abordar situaciones de violencia de género.</li> <li>• Nº de talleres de empoderamiento puestos en marcha.</li> <li>• Nº de mujeres que han participado en los mismos.</li> <li>• Nº y tipo de cursos impartidos desde la asociación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>LABORAL</b></li> <li>• <b>COMISION DE IGUALDAD</b></li> </ul>

	<p>3.3.3. Poner en marcha talleres dirigidos al empoderamiento de las mujeres usuarias. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>3.3.4. Ampliar la oferta formativa de la asociación dirigida a sus personas usuarias, teniendo en cuenta las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las usuarias e usuarios. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>3.3.5. Organizar seminarios temáticos sobre las diferentes problemáticas vinculadas mayoritariamente a mujeres. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		

ÁREA ESTRATÉGICA 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PRIVADA Y FAMILIAR.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	AREAS IMPLICADAS
<b>4.1. Garantizar que las personas de la plantilla estén informadas de las diferentes medidas de conciliación operativas en la organización y que tengan acceso a las mismas.</b>	4.1.1. Informar a toda la plantilla de las diferentes medidas de conciliación reconocidas legalmente (reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.) <b>(Años 2010-2013)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de información facilitada a la plantilla sobre las diferentes medidas de conciliación reconocidas legalmente.</li> <li>Nº de mujeres y hombres de la plantilla (así como sus características) que se han acogido a un derecho relacionado con la Conciliación.</li> <li>Nº de mujeres y de hombres que tras un periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes se incorporan al mismo trabajo que realizaban anteriormente.</li> <li>Nº de acciones formativas dirigidas a la actualización de conocimientos tras una baja o excedencia por cuidados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>JUNTA</b></li> <li><b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> <li><b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li><b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> </ul>
	4.1.2. Garantizar que los derechos reconocidos legalmente en materia de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la organización o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.). <b>(Años 2010-2013)</b>		
	4.1.3. Tomar en consideración la posibilidad de reservar del puesto de trabajo durante todo el periodo de excedencia por cuidado de personas dependientes. <b>(Años 2010-2013)</b>		

<p><b>4.2. Poner en marcha nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de todas las personas de la asociación y especialmente con dependientes a cargo y mantener las ya existentes.</b></p>	<p>4.2.1. Acordar nuevas medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener, siempre que el puesto lo permita, un intervalo de tiempo flexible para la entrada y salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.</li> <li>• Disponer de horas anuales de libre disposición destinadas a facilitar la conciliación de la vida PFL.</li> <li>• Posibilitar la elección del periodo de vacaciones, teniendo en cuenta la carga de trabajo.</li> <li>• Facilitar mecanismos de adaptación al puesto de trabajo cuando se producen cambios temporales que pueden afectar a la persona (separaciones, nacimientos, etc...).</li> <li>• Estudiar la posibilidad de realizar teletrabajo en un porcentaje de la jornada. Siempre que fuera compatible con la tarea que se realiza.</li> </ul> <p><b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.</li> <li>• Nº y tipo de medidas de conciliación disponibles para toda la plantilla.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres que han solicitado alguna de las medidas.</li> <li>• Nº y tipo de medidas de conciliación nuevas puestas en marcha.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>JUNTA</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> </ul>
--	---	--	--

<b>4.3. Realizar un trabajo específico con los hombres de la plantilla para impulsar que se acojan a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que están disponibles en la Organización.</b>	<p>4.3.1. Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información en la organización (a través del sistema en red...). <b>(Año 2012)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de una campaña informativa para fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.</li> <li>• Nº de hombres que han participado en un taller dirigido a trabajar aspectos relacionados con la paternidad responsable.</li> <li>• Nº de cursos de la iniciativa gizonduz difundidos entre los hombres de la plantilla.</li> <li>• Nº de hombres que han participado en alguno de los cursos de la iniciativa Gizonduz.</li> <li>• Nº de hombres que han compartido sus experiencias de corresponsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> <li>• <b>JUNTA</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> </ul>
	<p>4.3.2. Difundir los cursos de formación y sensibilización que la iniciativa Gizonduz de Emakunde ha puesto en marcha para trabajar aspectos relacionados con la paternidad responsable. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>4.3.3. Facilitar la asistencia de los hombres de la plantilla a un taller dirigido a trabajar aspectos relacionados con la paternidad responsable. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
<b>4.4. Establecer un marco de referencia común que incluya el posicionamiento institucional en relación a la conciliación.</b>	<p>4.4.1. Elaborar el Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el equipo de Zubietxe. <b>(Año 2011)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Diseño del protocolo para los acuerdos que se alcancen en relación a la conciliación.</li> <li>• Socialización del Plan de conciliación, sus contenidos, derechos y obligaciones de cada parte.</li> <li>• Nº y tipo de medios de difusión utilizados para dar a conocer las medidas de conciliación que de Zubietxe.</li> <li>• Nº de personas desagregado por sexo que se ha acogido a una medida de conciliación y puesto que ocupa.</li> <li>• Nº y tipo de sugerencias recogidas en el buzón, desagregando el sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>COMISIÓN DE IGUALDAD</b></li> <li>• <b>JUNTA</b></li> </ul>
	<p>4.4.2. Diseñar un protocolo para los acuerdos que se alcancen entre las personas trabajadoras y entidad en la aplicación de medidas de conciliación. <b>(Año 2011)</b></p>		
	<p>4.4.3. Dar a conocer el Plan de Conciliación, sus contenidos, derechos y obligaciones de cada parte (entidad y persona trabajadora) entre toda la plantilla. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
	<p>4.4.4. Difundir las medidas del Plan de conciliación a través del sistema en red.</p>		

	(Años 2011)		
	4.4.5. Garantizar que todos los puestos de trabajo tengan posibilidad de acogerse a alguna medida de Conciliación. (Años 2010-2013)		
	4.4.6. Poner en marcha un buzón al que hacer llegar las sugerencias de la plantilla en materia de conciliación. (Años 2010-2013)		

ÁREA ESTRATÉGICA 5: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	AREAS IMPLICADAS
5.1. Contrastar los criterios de acceso de mujeres y hombres a los diferentes órganos de toma de decisión de la asociación, así como la composición de los mismos.	5.1.1. Analizar si están definidos los criterios de acceso de mujeres y hombres a los órganos de decisión de la asociación. (Año 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización del análisis de los criterios de acceso de mujeres y hombres a los equipos y órganos.</li> <li>Sistematización de la recogida de información relativa a la participación de mujeres y hombres en los equipos y comisiones.</li> <li>Nº de mujeres y hombres que participan en los equipos y comisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>JUNTA</li> <li>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	5.1.2. Sistematizar la recogida de información relativa a participación de mujeres y hombres en los equipos y órganos. (Año 2011)		

	<p>5.1.3. Revisar anualmente la participación cuantitativa y cualitativa de mujeres y hombres en los equipos y órganos. <b>(Años 2010-2013)</b></p>		
<p><b>5.2. Impulsar la participación de mujeres y hombres (proporcional a su presencia en la asociación) atendiendo a la normativa de igualdad vigente, en todos los órganos de decisión y participación, de la asociación y en los equipos.</b></p>	<p>5.2.1. Tener en cuenta en las nuevas incorporaciones a los órganos de decisión y equipos criterios de participación proporcional a su presencia en la asociación. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de mujeres y hombres en los órganos de decisión, en los equipos.</li> <li>• Nº de mujeres candidatas a ocupar puestos en los órganos de decisión y número de mujeres que los ocupan finalmente.</li> <li>• Elaboración de un sistema de revisión del tipo de participación de las mujeres y hombres en la organización.</li> <li>• Nº de mujeres y hombres en las comisiones que se constituyan o que estén operativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• JUNTA</li> <li>• DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>• DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	<p>5.2.2. Revisar la participación atendiendo al tipo de funciones, tareas... que realizan mujeres y hombres en la asociación y garantizar que sea diversificada y equilibrada. <b>(Año 2011)</b></p>		
	<p>5.2.3. Incorporar criterios de participación proporcional en relación a la presencia de mujeres y hombres en las diferentes comisiones que se constituyan o que estén operativas actualmente. <b>(Año 2011)</b></p>		

ÁREA ESTRATÉGICA 6: SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
<b>6.1. Incrementar la sensibilización de la plantilla y personas voluntarias en materia de igualdad de mujeres y hombres.</b>	6.1.1. Recoger en el Plan Estratégico el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores. <b>(Año 2010)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación en el Plan Estratégico el compromiso con la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Nº y tipo de canales puestos en marcha para informar sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización.</li> <li>• Nº y tipo de información relacionada con la igualdad difundida a través de los canales internos.</li> <li>• Nº y tipo de acciones de sensibilización desarrolladas con el área de Gestión de personas y con la dirección.</li> <li>• Nº, fecha y tipo de campañas de información realizadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DIRECCIÓN DE PROYECTOS</li> <li>• DIRECCIÓN ECONÓMICA</li> </ul>
	6.1.2. Difundir información a través de los canales internos de comunicación de la organización con el personal (incluido sistema en red) sobre la legislación vigente en materia de igualdad de género. <b>(Años 2010-2013)</b>		
	6.1.3. Sensibilizar, especialmente al personal del área de Gestión de personas y de la Dirección, ya que son las personas que, definirán las políticas de personal y recursos humanos que se van a implantar en la organización (selección, formación, etc.). <b>(Año 2010)</b>		
	6.1.4. Continuar desarrollando campañas de información/sensibilización internas en fechas emblemáticas (25 N y 8 M) y en otras fechas, abordando diferentes aspectos relacionados con la igualdad y haciendo uso de diferentes estrategias (debates, convocatorias, concursos, proyecciones de películas, intranet etc.) <b>(Años 2010-2013)</b>		

<p><b>6.2. Garantizar un uso inclusivo del lenguaje (escrito y oral) y de las imágenes de la entidad en materiales, memorias, informes y publicaciones.</b></p>	<p>6.2.1. Elaborar un Manual para facilitar un uso igualitario del lenguaje en la entidad. <b>(Año 2011)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del Manual para facilitar un uso igualitario del lenguaje en la entidad.</li> <li>• Nº de manuales tomados como referentes para la elaboración de l manual de la entidad.</li> <li>• Difusión del Manual para facilitar un uso igualitario del lenguaje entre todas las personas que trabajan en la entidad.</li> <li>• Nº y tipo de acciones formativas desarrolladas para cualificar a las personas de Zubietxe para que realicen un uso inclusivo del lenguaje (escrito y oral) y de las imágenes.</li> </ul>	
	<p>6.2.2. Tomar como referentes para el manual de la asociación, otros manuales que estén ya elaborados (como por ejemplo el de Emakunde) <b>(Año 2011)</b></p>		
	<p>6.2.3. Difundir el Manual para facilitar un uso igualitario del lenguaje entre toda la plantilla y personas voluntarias de la entidad. <b>(Año 2011)</b></p>		
	<p>6.2.4. Cualificar a todas las personas de Zubietxe (plantilla, personas voluntarias, socias y colaboradoras) para que realicen un uso inclusivo del lenguaje (escrito y oral). <b>(Año 2012)</b></p>		
	<p>6.2.5. Elaborar un decálogo de recomendaciones para representar de manera equilibrada y no sexista a las mujeres y hombres. <b>(Año 2012)</b></p>		
	<p>6.2.6. Difundir el decálogo entre la plantilla y personas voluntarias. <b>(Año 2012)</b></p>		

ÁREA ESTRATÉGICA 7: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DEL ACOSO SEXUAL ACOSO SEXUAL <sup>2</sup> O POR RAZÓN DE SEXO <sup>3</sup> .			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
7.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse en Zubietxe.	7.1.1. Elaborar una <b>declaración de principios</b> con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. <b>(Año 2012)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Existencia de la declaración</b> de principios.</li> <li>• <b>Comunicación</b> a las personas trabajadoras de la declaración de principios.</li> <li>• N° y tipo de campañas en puesta en marcha dirigidas a sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>JUNTA</b></li> <li>• <b>COORDINADORAS</b></li> <li>• <b>COMISION DE IGUALDAD</b></li> </ul>
	7.1.2. Comunicar a las personas trabajadoras, voluntarias, colaboradoras y usuarias la elaboración de la declaración de principios, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. <b>(Año 2012)</b>		

<sup>2</sup> **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

<sup>3</sup> **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

	<p>7.1.3. Poner en marcha <b>campañas de sensibilización</b> dirigidas a los usuarios y usuarias sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc. <b>(Años 2011-2013)</b></p>		
<p><b>7.2. Establecer un protocolo de actuación para aquellos casos de acoso que pudieran producirse en la asociación.</b></p>	<p>7.2.1. Identificar las posibles situaciones de acoso que se pudieran estar produciendo entre las personas usuarias, la plantilla, personas voluntarias, colaboradoras etc. <b>(Años 2010-2013)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las posibles situaciones de acoso que pudieran estar produciéndose.</li> <li>• Existencia del "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".</li> <li>• Tipo de medidas puestas en marcha para garantizar el <b>carácter urgente y confidencial</b> del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</li> <li>• Descripción del procedimiento a aplicar en situación de acoso producida en un piso o recurso mixto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>DIRECCIÓN DE PROYECTOS</b></li> <li>• <b>DIRECCIÓN ECONÓMICA</b></li> <li>• <b>JUNTA</b></li> <li>• <b>COORDINADORAS</b></li> <li>• <b>COMISION DE IGUALDAD</b></li> </ul>
<p>7.2.2. Elaborar un "<b>Protocolo de Actuación</b>" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras y entregárselo a cualquier persona que entre a trabajar en la asociación como pauta del personal de acogida. <b>(Año 2012)</b></p>			
<p>7.2.3. Garantizar el <b>carácter urgente y confidencial</b> del proceso. <b>(Años 2010-2013)</b></p>			
<p>7.2.4. El protocolo recogerá cual es el procedimiento a aplicar en caso de que la situación de acoso de produzca en un piso o recurso mixto. <b>(Año 2012)</b></p>			

<b>7.3. Conocer las condiciones del espacio y del clima laboral en las que trabajan las mujeres y hombres de la entidad.</b>	7.3.1. Realizar un análisis ergonómico y sobre los riesgos psicosociales desagregado por sexo en la organización. <b>(Año 2013)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de un análisis ergonómico y sobre riesgos psicosociales desagregado por sexo.</li> <li>• N° y tipo de déficits detectados en la entidad en relación al espacio y clima laboral.</li> </ul>	
	7.3.2. Detectar los déficits que se producen en la entidad en relación al espacio y clima laboral. <b>(Año 2013)</b>		
<b>7.4. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos laborales.</b>	7.4.1. Disponer de un Plan de prevención de riesgos laborales adaptado a las necesidades de mujeres y hombres en relación a su salud y seguridad laboral. <b>(Año 2013)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición del Plan de prevención de riesgos laborales adaptado a las necesidades de mujeres y hombres.</li> <li>• Tipo de estrategias utilizada para la socialización del plan.</li> </ul>	
	7.4.2. Socializar el nuevo Plan de prevención de riesgos laborales entre la plantilla. <b>(Año 2013)</b>		

## IX. CRONOGRAMA

### Año 2010-2013 (todo el desarrollo del Plan)

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

- 1.1.2. **Informar** periódicamente de la implementación del Plan Estratégico de Igualdad.
- 1.1.4. Motivar a la **participación** a la plantilla, voluntariado, personas socias, y colaboradoras.
- 1.1.5. Asignar a una persona como **responsable** en la asociación.
- 1.1.6. Diseñar **Planes Operativos** para cada uno de los años de vigencia del Plan.
- 1.1.7. Participar como asociación, compartiendo buenas prácticas con **otras organizaciones**.
- 1.2.1. Apuesta de la asociación por la **transversalización** del enfoque de género.
- 1.2.5. Ofrecer asistencia técnica desde la **Comisión de Igualdad** en la implementación del plan.
- 2.1.1. Mantener los sistemas de reclutamiento de **candidaturas**.
- 2.1.2. Adoptar la toma de **decisión final** sobre la persona a seleccionar, entre varias personas.
- 2.1.4. Sistematizar el **registro de las candidaturas** de mujeres y hombres.
- 2.1.5. Valorar las candidaturas únicamente en relación con los **requisitos del puesto**.
- 2.1.6. Garantizar que las **características que se demandan** a una persona sean las mismas para mujeres y de hombres.
- 2.1.7. Tener en cuenta la "**Guía** para un proceso de selección no discriminatorio"

- 2.2.1. Adecuar los **guiones** de las entrevistas y los cuadros de valoración.
- 2.2.2. Asegurar que las **preguntas** que se realicen en las entrevistas se relacionan exclusivamente con los requerimientos del trabajo.
- 2.3.1. Realizar una difusión de las distintas **ofertas formativas**.
- 2.3.2. Mantener los **criterios** para decidir que personas van a participar en los cursos de formación.
- 2.3.3. Incluir la variable sexo en todas las herramientas de registro.
- 2.3.5. Tratar de que los cursos se realicen en **horario laboral** y tengan un carácter voluntario.
- 2.4.1. Garantizar que las **horas exigidas** para un determinado puesto sean las objetivamente necesarias.
- 2.4.3. Establecer un criterio fijo para comunicar al personal la existencia de **vacantes**.
- 3.2.2. Garantizar un **acceso equitativo** por parte de mujeres y hombres a los recursos.
- 3.2.6. **Desagregar por sexo** los datos referentes a las personas usuarias.
- 3.2.9. Incluir acciones de **sensibilización** en género.
- 3.3.3. Poner en marcha **talleres dirigidos al empoderamiento** de las mujeres usuarias.
- 3.3.4. Ampliar la **oferta formativa** de la asociación dirigida a sus personas **usuarias**.
- 3.3.5. Organizar **seminarios** temáticos.
- 4.1.1. Informar a toda la plantilla de las diferentes **medidas de conciliación**.
- 4.1.2. Garantizar que los derechos en materia de conciliación sean **accesibles** a toda la plantilla.
- 4.1.3. Posibilidad de reservar del puesto de trabajo durante **todo el periodo de excedencia** por cuidado de personas dependientes.
- 4.2.1. Acordar **nuevas medidas** concretas para facilitar la conciliación.
- 4.3.2. Difundir los cursos de formación de la iniciativa **Gizonduz** de Emakunde sobre **paternidad responsable**.

- 4.3.3. Facilitar a hombres de la plantilla un **taller** sobre la **paternidad responsable**.
- 4.4.3. Dar a conocer el **Plan de Conciliación**.
- 4.4.5. Garantizar que **todos los puestos de trabajo tengan posibilidad** de acogerse a alguna medida de Conciliación.
- 4.4.6. Crear un **buzón** al que hacer llegar las sugerencias de la plantilla en materia de conciliación.
- 5.1.3. Revisar anualmente la **participación** de mujeres y hombres en los **equipos y órganos**.
- 5.2.1. Tener en cuenta en las **nuevas incorporaciones** a los órganos de decisión y equipos.
- 6.1.2. Difundir información sobre la **legislación vigente** en materia de igualdad de género.
- 6.1.4. Continuar desarrollando campañas de información/sensibilización internas en **fechas emblemáticas** (25-N y 8-M)
- 7.2.1. Identificar las **posibles situaciones de acoso** que se pudieran estar produciendo.
- 7.2.3. Garantizar el **carácter urgente y confidencial** del proceso

## Año 2010

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

- 1.1.1 Difundir y socializar las conclusiones del **diagnóstico**, así como el presente **Plan Estratégico de Igualdad**.
- 1.1.3. Constituir y poner en marcha una **Comisión de Igualdad**.
- 1.2.2. Capacitar en el **diseño, gestión, implementación y evaluación** de las áreas con perspectiva de género.



3.1.1. **Sensibilizar y formar** en conceptos sobre igualdad de género y en políticas de género.

3.2.8. Elaborar una **normativa** que establezca los comportamientos igualitarios como deseables y obligatorios para los **usuarios e usuarias de los pisos**.

6.1.1. Recoger el **compromiso de la Asociación** con la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores.

6.1.3. Sensibilizar, especialmente, al personal del **área de Gestión de personas y de la Dirección**.

## Año 2010-2011

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

2.1.3. Finalizar el proceso de desarrollo de la **ficha de Análisis de funciones** de cada puesto.

2.1.8. Formar al personal de Gestión de Personas y a la Dirección en el desarrollo de **procesos de selección** no discriminatorios.

2.4.4. Diseñar mecanismos que garanticen **procesos de promoción igualitarios**.

2.4.5. Diseñar las competencias específicas necesarias para cada uno de los **puestos de coordinación**.

3.1.2. Cualificar en el diseño, elaboración, intervención y evaluación de **proyectos sociales con perspectiva de género**.

## Año 2011

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

1.2.3. Realizar un **diagnóstico** con perspectiva de género de **cada una de las áreas de Zubietxe**.

3.2.3. Analizar las causas de **infra-representación** en algunos programas.

3.2.4. Estudiar los **canales de acceso** para las personas usuarias.

3.2.5. Realizar una previsión del **impacto de género** de las diferentes actuaciones que se desarrollan desde la asociación

3.3.2. Establecer un **protocolo interno de actuación** en el caso de detectar casos de violencia de género entre los usuarios e usuarias.

4.4.1. Elaborar el **Plan de Conciliación** de la vida personal, familiar y laboral para el equipo de Zubietxe.

4.4.2. Diseñar un **protocolo para los acuerdos** que se alcancen en la aplicación de medidas de conciliación.

4.4.4. **Difundir las medidas del Plan de conciliación** a través del sistema en red.

5.1.1. Analizar si están definidos los criterios de **acceso** de mujeres y hombres a los **órganos de decisión** de la asociación.

5.1.2. Sistematizar la recogida de **información** relativa a participación de mujeres y hombres en los equipos y órganos.

5.2.2. Revisar la participación atendiendo al **tipo de funciones, tareas...**

5.2.3. Incorporar criterios de participación proporcional en las diferentes **comisiones**.

6.2.1. Elaborar un **Manual** para facilitar un uso igualitario del **lenguaje** en la entidad.

6.2.2. Tomar como referentes para el manual de la asociación **otros manuales**.

6.2.3. **Difundir el Manual** para facilitar un uso igualitario del lenguaje.

## Años 2011-2012

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

3.1.3. Cualificar a las personas de la plantilla y voluntarias que trabajan con **mujeres en situaciones de doble y múltiple discriminación**.

3.2.1. Contemplar en las fases de diseño, planificación y evaluación de los proyectos la **perspectiva de género**.

## Años 2011-2013

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

2.3.4. Contemplar la **formación específica** de mujeres u hombres en aquellas materias que resulte necesario.

2.4.2. Desarrollar y diseñar **procedimientos de evaluación** del desempeño.

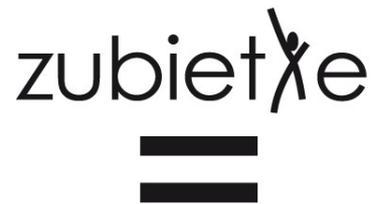
3.3.1. Establecer **mecanismos de detección temprana** de víctimas de violencia de género.

7.1.3. Poner en marcha **campañas de sensibilización** dirigidas a los usuarios y usuarias sobre el acoso sexual.

## Año 2012

2010		2011		2012		2013
------	--	------	--	------	--	------

- 1.2.4. Diseñar un **plan de trabajo**, que recoja recomendaciones y directrices que posibilite la incorporación de la perspectiva de género en las mismas.
- 3.2.7. Estudiar la posible **relación entre género y exclusión social**; y género y **tiempo libre**.
- 4.3.1. Fomentar el uso de medidas de **conciliación entre los hombres** a través de una campaña específica.
- 6.2.4. **Cualificar** a todas las personas de Zubietxe para que realicen un uso inclusivo del **lenguaje**
- 6.2.5. Elaborar un **decálogo de recomendaciones**.
- 6.2.6. **Difundir el decálogo** entre la plantilla y personas voluntarias
- 7.1.1. Elaborar una **declaración de principios** con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
- 7.1.2. **Comunicar** la elaboración de la declaración de principios.
- 7.2.2. Elaborar un "**Protocolo de Actuación**" que regule el acoso sexual y el acoso .
- 7.2.4. El protocolo recogerá cual es el **procedimiento a aplicar** en caso de que la situación de acoso de produzca en un piso o recurso mixto.



## Año 2013

2010	2011	2012	2013
------	------	------	------

7.3.1 Realizar un **análisis ergonómico** y sobre los riesgos psicosociales.

7.3.2. Detectar los **déficits** que se producen en la entidad en relación al espacio y clima laboral.

7.4.1. Disponer de un **Plan de prevención de riesgos laborales**.

7.4.2. **Socializar el nuevo Plan de prevención** de riesgos laborales entre la plantilla.