



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

## IZANGAI ELKARTEA

Convocatoria de subvenciones a empresas y entidades privadas 2014



## ÍNDICE

1. PRESENTACION.....	4
2. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2.1. MAINSTREAMING DE GÉNERO.....	5
2.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	5
2.3. EL CAMBIO ORGANIZACIONAL: HACIA UN NUEVO MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO.....	6
3. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL.....	7
3.1. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL.....	7
3. 2. ÁMBITO INTERNACIONAL.....	7
3.2. ÁMBITO EUROPEO.....	8
3. 3. ÁMBITO ESTATAL.....	9
3. 4. ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO.....	9
3.5. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS – EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL.....	10
4. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.....	12
4.1. PRINCIPIO RECTOR 1: AVANZAR HACIA UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL APROVECHANDO LOS ESPACIOS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE IZANGAI.....	12
4.2. PRINCIPIO RECTOR 2: IMPULSAR LA INTERVENCIÓN Y LA REFLEXIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERCULTURAL. .....	12
4.3. PRINCIPIO RECTOR 3: FAVORECER EL PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ENTIDAD APROVECHANDO EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DE DECISIÓN Y COORDINACIÓN QUE SE ESTÁ ACTUALMENTE IMPULSANDO EN IZANGAI.....	13
4.4. PRINCIPIO RECTOR 4: AFIANZAR EL APRENDIZAJE COLECTIVO Y ORGANIZACIONAL EN IZANGAI.....	13
5. LINEAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	14
LÍNEA DE TRABAJO 1. gobernanza para la igualdad de mujeres y hombres.....	14
LÍNEA DE TRABAJO 2: CAMBIOS DE VALORES Y EMPODERAMIENTO.....	14
LINEA DE TRABAJO 3: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE.....	14
LINEA DE TRABAJO 4: HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS.	14
6. ESTRUCTURAS PARA LA GESTION DEL PLAN.....	15
6.1. COMISIÓN DE IGUALDAD.....	15
6.2. PERSONA REFERENTE DE GÉNERO.....	15
6.3. EQUIPO DE COORDINACIÓN.....	16
6.4. JUNTA DIRECTIVA.....	16
6.5. ASAMBLEA DE VOLUNTARIADO.....	16

6.6. ASAMBLEA DE SOCIOS Y SOCIAS.....	16
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTION Y EVALUACION DEL PLAN.....	17
7.1. PLANES OPERATIVOS ANUALES.....	17
7.2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	17
7.3. SEGUIMIENTO FINANCIERO.....	18
7.4. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO PARA EL PLAN OPERATIVO ANUAL .....	19
8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	1

## **1. PRESENTACION**

Muchos organismos internacionales, estatales y autonómicos, así como la mayoría de las organizaciones sociales, denuncian cada año la brecha de género que afecta a todas las mujeres a lo largo y ancho del planeta. A pesar de los avances en término de visibilización de la discriminación y de las desigualdades sociales por motivos de género emprendidos por algunos sectores sociales y políticos, queda mucho camino por recorrer para que la equidad entre hombres y mujeres se haga real y efectiva.

Las organizaciones sociales, se configuran como ámbitos de actuación privilegiados en la lucha para la igualdad de género, tanto por su capacidad de incidencia como por la gran labor de concienciación y sensibilización que realizan a través de sus intervenciones.

De los resultados obtenidos a través del diagnóstico realizado, podemos afirmar que en IZANGAI existe una voluntad sentida y expresada en aportar su grano de arena en la conformación de una sociedad más equitativa.

Este Plan pretende reforzar el compromiso asumido por IZANGAI y su finalidad última es transformar esta responsabilidad con la equidad de género en eje estratégico de la entidad, a través del diseño de líneas estratégicas y de la puesta en marcha de actuaciones planificadas y consensuadas entre las personas que participan y trabajan en la organización.

Por ello, este Plan es un instrumento abierto y flexible, es decir se adapta a la naturaleza de las entidades sociales, y se ha estructurado de tal manera que pueda adecuarse a los recursos, necesidades y situaciones que se detecten en su implementación mediante una planificación anual operativa.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Este Plan de Igualdad plantea como marco conceptual las siguientes estrategias avaladas por la comunidad internacional:

### 2.1. MAINSTREAMING DE GÉNERO

Adoptado por la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995. El Consejo de Europa lo define en 1998 como:

*“La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas”.*

Este enfoque, sitúa la igualdad entre los sexos, en el centro del desarrollo del conjunto de las políticas generales, de manera transversal. Por tanto, para su implantación y desarrollo en una asociación, el mainstreaming de género, requiere de la intervención de todas las personas y a todos los niveles: personal de dirección, técnico, personas trabajadoras y voluntarias, usuarias y usuarios... De manera que la coordinación y la capacitación en género de todas las personas de la Asociación, son elementos claves para poder llevar adelante una estrategia de mainstreaming de género.

La Unión Europea ha identificado cuatro elementos claves para la puesta en marcha del mainstreaming de género: comunicación igualitaria, recogida de datos desagregados por sexo, capacitación en materia de igualdad y participación paritaria. Estos elementos que se han incluido en los Planes de Igualdad servirán de guía a la hora de implementar las estrategias del Plan.

### 2.2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

Siguiendo las recomendaciones de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín, y a partir de la elaboración de su IV Programa de Acción a medio plazo (1996-2000), la Unión Europea se apoya en el concepto de género para explicar la situación de mujeres y hombres en la sociedad, recomendando la utilización del género como herramienta de la práctica de las políticas sociales.

La perspectiva de género o la adopción del enfoque de género implica, por tanto, tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito, analizando las relaciones entre los sexos.

La integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos supone, como indica la Unión Europea, tener en cuenta el impacto diferencial que una misma actuación puede tener para mujeres y hombres con el objetivo de reconducir la misma si resultase necesario. Es decir, las decisiones pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. El enfoque de género puede contribuir a corregir esas desigualdades y mejorar la calidad y la eficiencia de las políticas.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca, entiende la integración de la perspectiva de género como *“la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres; incorporando objetivos y actuaciones dirigidos a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases: planificación, ejecución y evaluación”*.

Por otro lado, ya no se puede hablar de igualdad sin atender a la diversidad, y más en una asociación que trabaja con sectores en situación de extrema vulnerabilidad. La diversidad, propia de los seres humanos, se da entre todas las mujeres y hombres y se manifiesta a través de múltiples factores: raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, tal y como se recoge en la Carta Europea de los Derechos Humanos

En este sentido, es importante tener en cuenta que, si bien esta diversidad supone una fuente de potencialidad y riqueza, en nuestra sociedad se vive, a menudo, de forma muy conflictiva convirtiéndose en una importante fuente de discriminación y exclusión que, unida a la discriminación por género, produce una múltiple discriminación y situaciones de fuerte exclusión social. Situación que hay que incorporar necesariamente en las acciones a impulsar a través de este I Plan.

### **2.3. EL CAMBIO ORGANIZACIONAL: HACIA UN NUEVO MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO**

La estrategia del cambio organizacional se inserta en la cadena de enfoques y estrategias operativas que han protagonizado, en las tres últimas décadas, las administraciones públicas y agentes sociales en sus esfuerzos por promover la equidad entre mujeres y hombres.

El cambio organizacional surge precisamente de las críticas a la estrategia del mainstreaming. Esto es, señala que éste ha pretendido conseguir que las organizaciones integren la perspectiva de género quedándose, en la medida de lo posible, tal como están. Al hacerlo así, ha perdido en parte su potencial transformador.

A nivel estatal, contamos con experiencias de profesionales que han realizado procesos en torno al cambio organizacional, principalmente, en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Tomando estas experiencias como referencia, queremos destacar las aportaciones que nos ofrece este enfoque y que se han trasladado a la presente propuesta en torno a los procesos de elaboración de diagnóstico y planes de igualdad en las empresas o entidades privadas. Nos remitimos, concretamente, a las aportaciones del enfoque implementado por Natalia Navarro Olivan en los diferentes proyectos vinculados al cambio organizacional pro equidad de género en los que ha participado.

Desde este enfoque, sumergirse en un proceso de cambio organizacional pro equidad de género supone un examen profundo del funcionamiento de la entidad, en este caso de Izangai, y la necesidad de vincularlo con una agenda progresista de promoción de la equidad.

## **3. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL**

### **3.1. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL**

Son muchos los avances que se han dado a nivel político en el marco nacional e internacional en materia de igualdad. Ello se debe principalmente a la lucha y a la reivindicación de mujeres y asociaciones feministas que ha proporcionado la asunción de un compromiso explícito a favor de la igualdad de género entre los organismos y los Gobiernos nacionales e internacionales.

Dentro del amplio marco normativo presente en materia de Igualdad, se destacan a continuación las referencias legales que se consideran congruentes a las acciones y las medidas recogidas en la planificación estratégica de Izangai:

### **3. 2. ÁMBITO INTERNACIONAL**

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (aprobada en 1952 y suscrita por el Estado Español el 14 de abril de 1974).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración RES AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres. Son propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales: conferencia de México en 1975, II Conferencia en Copenhague en 1980, III Conferencia en Nairobi en 1985, IV Conferencia en Beijing en 1995, donde se destaca la importancia de la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Se aprueba la declaración de Beijing y la plataforma de acción para garantizar los derechos de la mujer.

### 3.2. ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957, por el que se constituye la comunidad económica europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por mismo trabajo un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, Maastricht, 9 de febrero de 1992: contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no obstará para que los estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tercera conferencia ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres, Roma, octubre de 1993.
- Tratado de Amsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de asuntos exteriores de los 15 países miembros de la Unión Europea. Modifica el artículo 6 del tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Tratado por el que se instituye una constitución europea, acordado por el Consejo europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Dichos tratados han dado lugar a la adopción de numerosas directivas de aplicación en la Unión Europea.
- V Programa Comunitario de acción para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2001-2006. Integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los estados de la Unión, es decir el mainstreaming, insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder. Incide en la problemática de la violencia contra las mujeres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 de la Comisión de la Unión Europea. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- En la actualidad, la Unión Europea está desarrollando La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que constituye el programa de trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad de género para el periodo 2010-2015. En el marco global de ésta, la Comisión Europea se compromete a promover la igualdad de género en todas sus políticas en base a las siguientes prioridades temáticas:
  - ✓ Independencia económica equivalente para las mujeres y los hombres.
  - ✓ Igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.
  - ✓ Igualdad en la toma de decisiones.
  - ✓ Dignidad, integridad y fin de la violencia de género.



- ✓ Promoción de la igualdad de género en el exterior de la UE.
- ✓ Cuestiones horizontales (roles asignados a los sexos, legislación e instrumentos de gobernanza).

### **3. 3. ÁMBITO ESTATAL**

- Constitución española de 1978, artículo 14 y artículo 9.2.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el estatuto de los y las trabajadoras.
- Real decreto 1250 y 1/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta ley orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que implica a las administraciones públicas y las empresas.
- Ley orgánica 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, una ley que organiza el apoyo público a las familias que cuidan de personas dependientes, una carga de trabajo que en su forma remunerada o no remunerada recae de forma desproporcionada sobre las mujeres.

### **3. 4. ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2 hace especial mención a la igualdad.
- Por otra parte, en 1988 se crea Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. En 1991 el Instituto aprueba el primer plan de acción positiva para las mujeres. En la actualidad está vigente el V Plan de igualdad de la Comunidad Autónoma Vasca. El VI Plan está en curso de elaboración.
- El 18 de febrero de 2005 se aprueba en el parlamento vasco la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.
- Las Diputaciones Forales tienen aprobados sus propios planes para la igualdad.
- Finalmente, numerosos municipios también orientan sus políticas en base a los ejes estratégicos de sus planes de Igualdad, o en base a planes sectoriales (de cuidado, de deportes, protocolos de atención a víctimas de violencia machista, etc.).

### 3.5. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS – EL FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL

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

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

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

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

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

En relación al enfoque que incorporan los planes autonómicos en materia de igualdad a partir de la ley 4/2005 destaca el enfoque dual, ya que se explicita la necesidad de implementar políticas específicas de igualdad junto con la necesidad de impulsar el desarrollo de políticas transversales de igualdad. A este respecto se vincula el “gender mainstreaming” con la gobernanza a favor de la igualdad.

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

Por lo tanto, hay que tener en cuenta que, aunque no se pueda hacer un trasvase directo de los planes en materia de igualdad de las administraciones públicas a los planes en materia de igualdad de las empresas –ya que estamos hablando de dos ámbitos con realidades, dinámicas de gestión y finalidades diferentes–, estos últimos han heredado parte de las características, metodología y aprendizaje derivado de los planes del ámbito público.

## **4. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN**

A través del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Izangai visibiliza el compromiso explícito asunto en materia de Igualdad. Por ello, el objetivo del presente Plan es el de incorporar transversalmente la perspectiva de Género como eje estratégico de trabajo para la definición de la estructura interna de la organización y para el diseño y la ejecución de programas y proyectos dirigidos a las personas usuarias de la entidad.

Uno de los principales retos de este Plan de acción es, sin duda, ir más allá de la concienciación a nivel individual para generar dinámicas de aprendizaje organizacional.

A continuación se describen los principios rectores sobre los cuales se fundamenta la planificación estratégica en materia de equidad de Izangai:

### **4.1. PRINCIPIO RECTOR 1: AVANZAR HACIA UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL APROVECHANDO LOS ESPACIOS DE COORDINACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE IZANGAI.**

En otras palabras, emprender un proceso de cambio tan importante requiere un alto grado de motivación, un querer hacer que nace de una toma de consciencia: toda organización que no analiza en profundidad su funcionamiento desde la perspectiva de género corre el riesgo de reproducir desigualdades de forma involuntaria.

Todo parece indicar que las condiciones de partida para el cambio organizacional que se busca son buenas y que el nivel de motivación será alto dentro de Izangai. Sin embargo, el Plan deberá fomentar estrategias para involucrar a las personas que no hayan podido o querido implicarse de forma continuada hasta el momento.

### **4.2. PRINCIPIO RECTOR 2: IMPULSAR LA INTERVENCIÓN Y LA REFLEXIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERCULTURAL.**

Se trata de impulsar un proceso de cambio organizacional adaptado a las características y a las necesidades de entidad. Desde esta perspectiva, impulsar una planificación estratégica que integre de forma transversal el género desde una perspectiva intercultural, se considera el marco adecuado en una organización dedicada principalmente a la integración social y laboral de la población inmigrante. Se trata de avanzar en un enfoque de trabajo que permita gestionar la diversidad en clave de igualdad, a través de la visibilización de las desigualdades que existen en el seno de las sociedades (tanto de acogida como de origen), y a través de la implementación de intervenciones encaminadas a valorar la diferencia desde una perspectiva inclusiva.

#### **4.3. PRINCIPIO RECTOR 3: FAVORECER EL PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ENTIDAD APROVECHANDO EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN DE LOS ESPACIOS DE DECISIÓN Y COORDINACIÓN QUE SE ESTÁ ACTUALMENTE IMPULSANDO EN IZANGAI.**

Insistimos en la necesidad de adecuar el proceso de cambio organizacional al contexto actual de Izangai y más concretamente a partir de las nuevas estructuras que se están estableciendo dentro de la entidad. Se trata en definitiva de impulsar un debate en torno a las prácticas organizacionales, los estilos de liderazgo y los tipos de poder, de modo que Izangai pueda conocer qué condicionantes de género, en muchos casos de forma inconsciente, puedan estar representando obstáculos para la participación activa y el acceso efectivo de mujeres a los puestos de responsabilidad

Es necesario por lo tanto cuestionarse sobre los tipos de poder existentes en la Izangai y cómo se entiende el empoderamiento dentro de la organización para evitar caer en la utilización de estándares masculinos de comportamiento habitualmente considerados como buenos o neutros. Asimismo, debe identificarse claramente qué es lo que se quiere cambiar y los medios organizacionales que se está dispuesto a invertir, en vez de quedarse en el debate de nociones a veces demasiado abstractas.

#### **4.4. PRINCIPIO RECTOR 4: AFIANZAR EL APRENDIZAJE COLECTIVO Y ORGANIZACIONAL EN IZANGAI**

Uno de los mayores desafíos en la implementación de un primer Plan de Igualdad es pasar del aprendizaje individual y puntual al aprendizaje organizacional colectivo, que no haga referencia exclusivamente a cómo incorporar género en distintos ámbitos, sino a buscar herramientas que nos permitan ayudar a transformar la organización en clave de mainstreaming. Es necesario unir las explicaciones teóricas de las diferencias de género con la puesta en evidencia de las prácticas que las mantienen y reproducen.

El primer reto consiste por tanto en organizar y sistematizar formas colectivas de conocimiento, para que ni siquiera la rotación de personal pueda suponer retrocesos notables en el quehacer de género de la organización. Porque sin esta gestión activa del conocimiento, se puede escurrir la experiencia acumulada a través de las acciones del Plan.

Las formas colectivas de aprendizaje no se deben limitar a sesiones “clásicas” de capacitación, se deben buscar también otros métodos, más experienciales y de proceso.

Pensar en términos de aprendizaje organizacional nos ayuda también a integrar plenamente el seguimiento y la evaluación de los proyectos y las políticas en el día a día de la organización, porque la recogida y el análisis sistemático de nuestros fallos y nuestros aciertos es lo que genera aprendizaje colectivo.

## 5. LINEAS Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Este Plan de Igualdad describe el enfoque y las directrices de actuación que se impulsarán para caminar hacia la eliminación de las desigualdades de género, el desarrollo del mainstreaming y el impulso del empoderamiento de las mujeres dentro de la organización.

Este Plan está estructurado en torno a cuatro líneas estratégicas en las que encajan los objetivos a plantear para el periodo de ejecución de este Plan. A continuación se detallan las líneas estratégicas y los objetivos propuestos:

### LÍNEA DE TRABAJO 1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

**Objetivo 1.** Aumentar la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de IZANGAI

**Objetivo 2.** Lograr una mayor capacitación de la plantilla y del voluntariado en materia de igualdad y análisis de género.

**Objetivo 3.** Avanzar hacia la eliminación de factores potenciales de discriminación en la gestión del personal y del voluntariado, y mejorar la captación de personas con interés y formación específica en género.

### LÍNEA DE TRABAJO 2: CAMBIOS DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

**Objetivo 4.** Contribuir a la desconstrucción de los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad en la organización y entre las personas usuarias.

### LINEA DE TRABAJO 3: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

**Objetivo 5.** Analizar el impacto del trabajo de cuidados en Izangai y en la vida de las personas usuarias

### LINEA DE TRABAJO 4: HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS

**Objetivo 6.** Contribuir a prevenir y eliminar las diferentes manifestaciones de la violencia machista

## **6. ESTRUCTURAS PARA LA GESTION DEL PLAN**

Para conseguir poner en marcha los objetivos, medidas y acciones que se derivan de las Áreas estratégicas de este Plan, se identifican una serie de estructuras destinadas a posibilitar su impulso, seguimiento y evaluación. Parte de estas estructuras ya se han puesto en marcha en Izangai para el proceso de elaboración del diagnóstico y plan de igualdad, y otras se tendrán que conformar, utilizando en la mayor medida posible espacios de coordinación y decisión que existen en la entidad. En cada caso, se deberán establecer las funciones concretas a realizar dentro del compromiso con el Plan de Igualdad.

### **6.1. COMISIÓN DE IGUALDAD**

El Grupo motor de Género de Izangai se convierte una vez aprobado el presente plan, en la principal estructura para el impulso del mismo, bajo el nombre de Comisión de Igualdad. La asociación deberá definir su composición para la primera fase de implementación, reforzándose con aquellos perfiles que se consideren estratégicos para el impulso del Plan. Sus funciones serán las siguientes:

- Coordinar junto con los equipos de trabajo de las Áreas de Intervención un sistema de elaboración de los planes operativos anuales y responsabilizarse del impulso y la ejecución de los mismos en todas sus fases (elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación)
- Realizar propuestas concretas para la materialización de los resultados identificados en el Plan.
- Realizar labores de difusión, dentro y fuera de la organización, de las medidas y acciones del presente Plan.

### **6.2. PERSONA REFERENTE DE GÉNERO**

Dentro del equipo técnico se nombrará una persona como “Referente” en temas de género dentro de la entidad y en relación a las relaciones externas de la organización. Contará con las funciones que se describen a continuación:

- Convocar y dinamizar las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Realizar labores de coordinación y seguimiento del Plan junto con la Comisión de Igualdad
- Llevar la interlocución con Emakunde, y con otras instituciones relevantes, en materias relacionadas con el Plan de Igualdad y el Estatus de Entidad colaboradora con la Igualdad.
- Apoyar la Comisión económica en la solicitud, el seguimiento y la justificación de las subvenciones que permitan implementar determinadas medidas del Plan de Igualdad.
- En general, ofrecer asesoramiento a las demás personas del equipo que tengan alguna duda en relación a las medidas y acciones del Plan de Igualdad, buscando asesoramiento externo en caso de que las dudas no se puedan resolver a lo interno de la Asociación.

### **6.3. EQUIPO DE COORDINACIÓN**

Se aprovecharán las estructuras internas de Izangai para crear un equipo de Coordinación de Género que estará compuesto por las personas actualmente responsables de las áreas de intervención. Sus funciones serán las siguientes:

- Validar y ratificar las decisiones de la Comisión de Igualdad en lo concerniente a la implementación de las acciones previstas en el Plan.
- Realizar labores de intermediación e interlocución entre la Comisión de Igualdad y la Junta Directiva en relación al proceso de ejecución y seguimiento del Plan.

### **6.4. JUNTA DIRECTIVA**

La Junta Directiva en el marco del Primer Plan de Acción Pro Equidad, contará con las siguientes funciones:

- Avanzar en la reflexión ideológica en torno a la transversalización del enfoque de género en Izangai, adaptándola a los cambios que puedan producirse en la misma con respecto a: el perfil de las personas usuarias, los recursos humanos y económicos disponibles, etc.
- Diseñar estrategias que aseguren la dotación de recursos económicos y humanos a las acciones previstas en el Plan.

### **6.5. ASAMBLEA DE VOLUNTARIADO**

En la medida en que el Voluntariado es considerado como parte importante de Izangai tanto por su implicación en la entidad como por su interés y abertura ante el proceso de cambio organizacional, resulta esencial que las acciones de implementación sean conocidas y cuente con la participación de los y las voluntarias. Se encargarán de:

- Definir espacios de debate sobre acciones relevantes del Plan de Acción.
- Apoyar en la ejecución de las acciones previstas en el Plan.
- Participar en el proceso de seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas.

### **6.6. ASAMBLEA DE SOCIOS Y SOCIAS**

Con el fin de involucrar al conjunto de personas que participan en Izangai, se considera fundamental que las acciones de implementación del Plan de Acción sean conocidas y ratificadas por la Asamblea de socios y socias. En el marco de estas Asambleas se prevé:

- Definir espacios de debate sobre acciones relevantes del Plan de Acción dentro del orden del día de las Asambleas.
- Ratificar los informes de planificación y evaluación del presente plan.



## **7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, GESTION Y EVALUACION DEL PLAN**

### **7.1. PLANES OPERATIVOS ANUALES**

Con el fin de hacer más operativo el Plan de igualdad se elaborarán Planes Operativos Anuales en los cuales se concretarán las medidas y acciones del Plan por ejecutar, así como las personas y áreas responsables de la implementación. Serán de alguna forma la hoja de ruta de cada una de las áreas y de los servicios de Izangai. Los planes operativos anuales que se realicen deberán incluir:

- Una planificación anual de resultados, medidas y acciones,
- La definición descrita en funciones concretas y plasmada en un cronograma de los procesos de seguimiento del plan
- Establecimiento de indicadores de proceso y resultados que permita un análisis periódico de las medidas y acciones puestas en marcha.

La estructura responsable de su elaboración será la Comisión de Igualdad, en colaboración con los y las responsables de equipo. Contará además con las aportaciones del resto de estructuras anteriormente nombradas.

### **7.2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Es importante sistematizar el seguimiento de todo el proceso del Plan, de tal forma que permita conocer su progreso de desarrollo con el objetivo de rectificar si fuera necesario, pudiendo modificar las acciones previstas e introduciendo otras pertinentes para conseguir los objetivos propuestos.

El principal enfoque de la evaluación no debe centrarse sólo en la identificación de problemas e insuficiencias, sino más bien debe concentrarse en la formulación de lecciones aprendidas para utilizarlas en el futuro en base tanto a los éxitos como a las dificultades encontradas.

Par ello en los Planes Operativos se definirán unos indicadores que proporcionen información en torno a los tres ejes de evaluación:

- Evaluación de PROCESO: Dirigida a profundizar en el proceso de implementación del Plan. Identificará el proceso de aprendizaje y mejora que está suponiendo la implementación del Plan.
- Evaluación de RESULTADOS: Evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación de IMPACTO: Analizando los efectos tanto esperados como no esperados que tiene la implementación de este Proceso tanto a nivel interno en la Asociación como en las y los usuarios a quienes van dirigidos los programas de actuación.

El Grupo Motro de Género se responsabilizará de elaborar un informe de evaluación anual con la colaboración del Equipo de Responsables y la Junta Directiva que se socializará y debatirá en toda la organización.

En este sentido ese informe de evaluación se debe definir como un instrumento para la identificación de las fortalezas y debilidades del desarrollo del Plan, contribuyendo, en su caso, a reorientar las actuaciones previstas.

Un instrumento de reflexión sobre los procesos de transversalidad de género y de aprendizaje de la experiencia.

### **7.3. SEGUIMIENTO FINANCIERO**

La gestión de este plan contará con recursos económicos específicos que se determinarán anualmente y que podrán provenir de fuentes de financiación tanto internas como externas. Las partidas presupuestarias formarán parte de los informes de operativización anuales que se realicen, y se plasmarán en las fichas de seguimiento.

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

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

## 7.4. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO PARA EL PLAN OPERATIVO ANUAL

LÍNEA DE ACTUACIÓN X:				
Objetivo estratégico	.X			
Medida	X			
Acción				
Descripción				
Resultados esperados				
Áreas Responsables			Cronograma y presupuesto aproximado	
Otras áreas y entidades/implicadas			2015	2016
			2017	2018
Seguimiento	Nivel de cumplimiento			Indicadores
	Total	Parcial	No iniciado	
Informe de desarrollo de la medida				

## 8. LÍNEAS ESTRATÉGICAS, MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

LINEA DE TRABAJO 1.- GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES									
OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2015	2016	2017	2018	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
<b>Objetivo 1.-</b> Aumentar la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de IZANGAI	<b>Medida 1.1.</b> Revisar y mejorar los procesos de definición de procesos y planificación operativa de Izangai desde una perspectiva de género.	<b>Acción 1.1.1.</b> - Elaboración y socialización del programa operativo anual del Plan de Igualdad entre la plantilla y el voluntariado de Izangai.					Comisión de Igualdad	Responsables de equipo	
		<b>Acción 1.1.2.</b> - Organización de un modulo formativo sobre la formulación de proyectos desde la perspectiva de género.					Comisión Igualdad	Responsables de equipo; Comisión económica	
		<b>Acción 1.1.3.</b> - Organización de un modulo formativo sobre el diseño de sistemas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, dirigido a las personas encargadas de recoger los datos cuantitativos y cualitativos relevantes.					Comisión Igualdad	Responsables de equipo; administración; Resp. base de datos	
	<b>Medida 1.2.-</b> Establecer o consolidar las estructuras políticas	<b>Acción 1.2.1.</b> – Creación de una Comisión de Igualdad, como estructura de impulso y seguimiento del I Plan de Igualdad					Junta Directiva		

	y técnicas necesarias para la implementación del Plan de Igualdad	<b>Acción 1.2.2.</b> - Establecer la figura de "Persona referente de género" en la entidad, estableciendo una rotación bianual del cargo con el fin de repartir dicha responsabilidad entre un mayor número de personas de Izangai					Comisión de Igualdad		
--	---	--	--	--	--	--	----------------------	--	--

	<b>Medida 1.3.-</b> Dotar el I Plan de Igualdad de los recursos económicos necesarios para su implementación	<b>Acción 1.3.1.</b> - Definir un mecanismo para plasmar el gasto global en políticas de igualdad dentro de los presupuestos anuales de la entidad, y estudiar la posibilidad de crear una línea específica de género en los mismos.					Comisión económica	Servicio Contabilidad Junta directiva	
		<b>Acción 1.3.2.</b> - Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en las solicitudes de cursos que se presentan al Fondo Formación desde Izangai					Equipo Coordinación		
		<b>Acción. 1.3.3.</b> Establecer un presupuesto anual en los programas operativos, y planificar las solicitudes de subvenciones externas para la ejecución de las acciones relevantes.					Comisión de Igualdad;	Comisión económica	
<b>Objetivo 2.-</b> Lograr una mayor capacitación de la plantilla y del	<b>Medida 2.1.-</b> Revisar el modelo formativo interno para generar un mayor grado de	<b>Acción 2.1.1.</b> - Dedicar regularmente un punto específico del orden del día de las Asambleas Generales y las Asambleas de Voluntariado a abordar más a					Equipo de coordinación	Comisión de Igualdad	

voluntariado en materia de igualdad y análisis de género.	aprendizaje organizacional en materia de igualdad	fondo una temática de género, relacionada con la implementación del Plan de Igualdad.								
		<b>Acción 2.1.2.</b> - Buscar activamente y seleccionar actividades formativas con perspectiva de género, organizadas por las Instituciones y entidades sociales en materia de igualdad de mujeres y hombres.					Comisión de Igualdad	de	Toda la plantilla	
		<b>Acción 2.1.3.</b> - Buscar activamente la oferta formativa en materia de igualdad organizada desde entidades afines del tercer sector, con el fin de poder optimar recursos y realizar actividades de forma conjunta.					Comisión de Igualdad	de	Toda la plantilla	

	<b>Medida 2.2.-</b> Organizar seminarios de profundización e intercambios de experiencia sobre la integración de la perspectiva de género en la cultura organizacional y la intervención social.	<b>Acción 2.2.1.</b> - Organización de un seminario sobre los principios del Cambio organizacional pro equidad de género, como instrumento para difundir los resultados del diagnóstico de género.					Comisión de Igualdad	de	Toda la plantilla; Voluntariado	
		<b>Acción 2.2.2.</b> - Organizar un módulo formativo sobre género e interculturalidad, si posible en colaboración con entidades que trabajan con colectivos de diferentes países de origen.					Comisión de Igualdad	de	Toda la plantilla; Voluntariado	

		<b>Acción 2.2.3.</b> - Organizar un intercambio de experiencias sobre metodologías empoderantes de trabajo con colectivos en situación de precariedad o exclusión con entidades del Tercer sector, en el marco del Foro de Igualdad de Emakunde .				Responsables de equipos	Toda la plantilla; Voluntariado	

	<p><b>Medida 2.3.</b> Definir un plan de mejora de las bases de datos y los soportes de comunicación interna y externa de Izangai.</p>	<p><b>Acción 2.3.1.</b> - Selección y difusión de unas pautas básicas para generalizar el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes tanto en la comunicación interna como externa.</p>				Responsable área comunicación	Toda la plantilla	
		<p><b>Acción 2.3.2.</b> - Revisión de la base de datos para asegurar que todas las consultas se puedan desagregar por sexo.</p>				Responsable base de datos	Toda la plantilla	
		<p><b>Acción 2.3.3.</b> - Analizar y revisar la web y la comunicación vía redes sociales para incluir propuestas de mejora, teniendo en cuenta la necesidad de un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes, tanto desde la perspectiva de género, como desde una perspectiva intercultural.</p>				Responsables web y redes sociales	Toda la plantilla	



		<p><b>Acción 2.3.4.</b> Activación de un blog o intranet de comunicación interna que permita compartir recursos didácticos y materiales relevantes sobre políticas de género, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar el acceso de todas las áreas y del voluntariado a dicho material</p>					Comisión de Igualdad	Responsable web; Toda la plantilla	
		<p><b>Acción 2.3.5.</b> - Realizar las gestiones y el seguimiento anual necesario para obtener y mantener el sello de “Entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, otorgado por Emakunde.</p>					Persona referente de género	Comisión de Igualdad	



<p><b>Objetivo 3.-</b> Avanzar hacia la eliminación de factores potenciales de discriminación en la gestión del personal y del voluntariado, y mejorar la captación de personas con interés y formación específica en género.</p>	<p><b>Medida 3.1.</b> Revisar las políticas de personal de Izangai para detectar posibles factores de discriminación involuntaria.</p>	<p><b>Acción 3.1.1</b> - Actualizar bianualmente la hoja de recogida de datos sobre los y las trabajadoras de Izangai, utilizando como base la plantilla facilitada por Emakunde, y analizar la evolución de los indicadores de igualdad relevantes.</p>				Área administración	Junta directiva	
		<p><b>Acción 3.1.2.</b> - Revisar los procesos de selección y promoción de la plantilla, para introducir los criterios de género consensuados como más relevantes.</p>				Equipo de coordinación	Delegado/a sindical; Junta Directiva	
		<p><b>Acción 3.1.3.</b> - Revisar los protocolos de acogida del personal y del voluntariado para integrar mecanismos de información y capacitación en temas de género.</p>				Equipo de coordinación	Delegado /a sindical; Junta Directiva	
	<p><b>Medida 3.2.</b> Captar y promover personal técnico y voluntariado con interés específico y experiencia en temas de igualdad.</p>	<p><b>Acción 3.2.1.</b> - Cerrar un acuerdo de colaboración con el Máster Universitario en Estudios Feministas y de Género de la UPV/EHU para que estudiantes del mismo desarrollen prácticas y/o trabajos de investigación que resulten de especial interés para la implementación del I Plan de Igualdad.</p>				Responsable de voluntariado	Responsables de equipo	
		<p><b>Acción 3.2.2.</b> – Solicitar apoyo voluntario a 2 o 3 personas expertas en diferentes ámbitos de género y dispuestas a responder a consultas concretas relacionadas con la implementación del Plan de Igualdad, de forma voluntaria.</p>				Comisión de igualdad	Vocalía de igualdad	

## LÍNEA DE TRABAJO 2: CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2015	2016	2017	2018	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
<b>Objetivo 4.-</b> Contribuir a la desconstrucción de los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad en la organización y entre las personas usuarias.	<b>Medida 4.1.</b> Identificar los condicionantes de género en el ejercicio de los diferentes tipos de poder y los modelos de liderazgo y trabajo en equipo.	<b>Acción 4.1.1.</b> - Organizar un curso sobre creencias y valores en clave de género, basado en la metodología del Coaching.					Equipo coordinación	Toda la plantilla; voluntariado	
		<b>Acción 4.1.2.</b> - Organizar una sesión de debate sobre los condicionantes de género que influyen a la hora de que hombres y mujeres asuman diferentes tipos de responsabilidades, tanto a nivel interno, como en las relaciones externas de la entidad.					Comisión de Igualdad	Toda la Plantilla; voluntariado	
		<b>Acción 4.1.3.</b> - Realizar un curso sobre la aplicación de la perspectiva de género a la teoría y práctica de la negociación y resolución de conflictos.					Equipo coordinación	Toda la plantilla; voluntariado	
	<b>Medida 4.2.</b> Impulsar el análisis de los procesos de construcción de las masculinidades hegemónicas, para fomentar cambios de modelo.	<b>Acción 4.2.1.</b> - Organizar un curso sobre masculinidades, mediante solicitud al programa Gizonduz, del Gobierno Vasco.					Comisión de Igualdad	Responsables de equipo	
		<b>Acción 4.2.2.</b> - Crear un grupo de trabajo interárea sobre masculinidades, encargado de estudiar y definir metodologías de trabajo para la intervención directa con los usuarios de Izangai					Equipo de coordinación	Toda la Plantilla; Voluntariado	

		<b>Acción 4.2.3.</b> - Creación de un banco de material audiovisual y didáctico accesible a todos los y las profesionales y el voluntariado de Izangai, para su uso en procesos concretos de trabajo con usuarios.					Grupo de trabajo sobre masculinidades	Toda la plantilla; voluntariado	
--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	---------------------------------	--

<b>Medida 4.3.</b> Impulsar el análisis de los procesos de construcción de las identidades femeninas, para identificar las causas y manifestaciones de la desigualdad de género.	<b>Acción 4.3.1.</b> - Organizar un seminario de formación sobre el tema del empoderamiento personal, grupal y político.					Comisión de Igualdad	Toda la Plantilla; Voluntariado	
	<b>Acción. 4.3.2.</b> Creación de un banco de material audiovisual y didáctico accesible a todos los y las profesionales y el voluntariado de Izangai, para su uso en procesos concretos de trabajo con mujeres usuarias.					Comisión de Igualdad	Toda la Plantilla; Voluntariado	
	<b>Acción 4.3.3</b> – Analizar las razones por las cuales pocas mujeres se suelen acercar a los servicios de Izangai, y definir los objetivos que se quiere plantear la organización al respecto.					Comisión de Igualdad	Toda la plantilla; junta directiva	
	<b>Acción 4.3.4</b> – Definir las medidas correctoras que se consensuen en función del análisis realizado en la acción					Comisión de Igualdad	Junta directiva	

## LINEA DE TRABAJO 3: ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2015	2016	2017	2018	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
<b>Objetivo 5.-</b> Analizar el impacto del trabajo de cuidados en Izangai y en la vida de las personas usuarias	<b>Medida 5.1.-</b> Analizar el impacto del trabajo de cuidados en la plantilla y el voluntariado	<b>Acción 5.1.1.</b> - Organizar un seminario sobre la ética del cuidado y lo que implica en las relaciones laborales y personales para la plantilla y el voluntariado de Izangai					Comisión de Igualdad	Toda la plantilla; voluntariado	
		<b>Acción 5.1.2.</b> – Revisión y difusión de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores de Izangai, animando especialmente a los hombres de la entidad a acogerse a ellas.					Equipo de coordinación; delegado/a sindical	Junta directiva; toda la plantilla	
	<b>Medida 5.2.-</b> Analizar el impacto del trabajo de cuidados en vida de las personas usuarias y definir estrategias interculturales de intervención.	<b>Acción 5.2.1.</b> – Diseñar dinámicas participativas de discusión para concienciar a los usuarios de Izangai sobre el valor del trabajo de cuidados, desde una perspectiva intercultural.					Responsables formación	Voluntariado	
		<b>Acción 5.2.2.</b> – Generar espacios informales de práctica de las tareas domésticas y de cuidados, organizando comidas o actividades de ocio que requieran la participación de los y las usuarias de Izangai.					Voluntariado	Toda la plantilla	

		<p><b>Acción 5.2.3.</b> – Seguir ofreciendo modelos masculinos de referencia para la impartición de contenidos sobre tareas domésticas y de cuidado a los usuarios de Izangai, tanto en aula como en los pisos y otras estructuras de acogida.</p>					Responsables de equipo		
--	--	--	--	--	--	--	------------------------	--	--

## LINEA DE TRABAJO 4: HACIA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIAS

OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		RECURSOS
			2015	2016	2017	2018	RESPONSABLES	IMPLICADAS	
<b>Objetivo 6.-</b> Contribuir a prevenir y eliminar las diferentes manifestaciones de la violencia machista	<b>Medida 6.1.-</b> Consolidar las políticas de prevención de la violencia machista diseñadas desde Izangai y fomentar el empoderamiento ante las actitudes violentas.	<b>Acción 6.1.1. -</b> Difundir y realizar acciones concretas en el marco de la campaña 25N entre el personal, el voluntariado y las personas usuarias de Izangai.					Responsables de formación	Voluntariado	
		<b>Acción 6.1.2. -</b> Definir e implementar un proyecto audiovisual sobre violencia machista con personas usuarias jóvenes para su presentación al concurso Beldur Barik!					Comisión de igualdad	Usuarios de Izangai	
		<b>Acción 6.1.3.-</b> Organización de un curso de autodefensa feminista con trabajadoras, voluntarias y usuarias de los programas de Izangai.					Comisión de igualdad	Mujeres de la plantilla; voluntariado; usuarias	
	<b>Medida 6.2.-</b> Mejorar la capacitación profesional para detectar la violencia de género y mejorar la intervención en prevención	<b>Acción 6.2.1.-</b> Organizar un espacio de debate con la plantilla y el voluntariado sobre la definición terminológica de la violencia machista y sus diversas manifestaciones, subrayando las diferentes maneras en que se expresa dicha violencia (agresiones sexuales, desórdenes alimenticios, lesbofobia, homofobia, etc.)					Comisión de igualdad	Toda la plantilla; voluntariado	
		<b>Acción 6.2.2.-</b> Elaborar y difundir en la entidad un protocolo de actuación sobre					Comisión de igualdad	Toda la plantilla y	



		acoso y agresión sexual dirigido a la plantilla y el voluntariado de Izangai.						voluntariado	
		<b>Acción 6.2.3.</b> Creación de un espacio de trabajo que permita definir pautas de detección y mecanismos de derivación para la intervención del personal o del voluntariado de Izangai en casos de violencia machista.					Responsables de equipos	Toda la plantilla; voluntariado	