

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES

2018 - 2021



PROYECTO SUBVENCIONADO POR:



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
• ASAFES (asociación alavesa de familiares y personas con enfermedad mental).	3
• Proyecto plan para la igualdad en asafes.....	3
• Ámbito de aplicación y vigencia.....	4
• Proceso del diseño del plan para la igualdad.	4
2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES	4
3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES 2018-2021	5
• 3.1. Líneas de actuación	5
• 3.2. Estructura.....	6
• 3.3. Desarrollo del plan para la igualdad	6
• 3.4. Estrategia de implantación	8
• 3.5. Comunicación.....	10
• 3.6. Seguimiento y evaluación	10
ANEXO 1: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES	11

1. INTRODUCCIÓN

- **ASAFES - Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental.**

ASAFES es una entidad sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública en el año 1998. La entidad fue fundada en el año 1976 a raíz de la iniciativa de familiares de personas con enfermedad mental y profesionales de la salud mental.

El principio activo de la Asociación son las personas que la integran (personas con enfermedad mental, familiares, personas voluntarias y profesionales) que unen sus esfuerzos para lograr el bienestar y la calidad de vida de nuestro colectivo.

A lo largo de años la Asociación, como parte del entramado social, también ha ido experimentando su propia evolución con el fin de optimizar los recursos y mejorar la atención a las personas que lo demandan, en colaboración y coordinación con las diferentes Administraciones que durante todos estos años le han prestado su apoyo.

- ❖ **MISIÓN:** La misión de ASAFES es hacer viable un proyecto vital, integral e individualizado de las personas con enfermedad mental, orientado hacia el futuro, hacia la integración y la normalización, así como hacia la mejora de su calidad de vida; fomentando e incidiendo al máximo en las potencialidades de estas personas.
 - ❖ **VISIÓN:** Conseguir ese proyecto vital integral e individualizado de las personas con enfermedad mental y sus familiares.
- **PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN ASAFES.**

ASAFES aborda en el año 2018 el proyecto de **elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

ASAFES cuenta con una trayectoria previa en materia de igualdad. Durante los últimos años la entidad realiza diversas acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres entre las que destacan:

- ❖ Creación de una **Comisión Interdepartamental** (Comisión de Igualdad) en el año 2015 y firma de un compromiso formal y público por la igualdad de mujeres y hombres.
- ❖ Formación en Comunicación no sexista en el año 2015 y creación de una **Comisión de Comunicación**.
- ❖ **Colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en el testaje de la nueva metodología** para la realización de diagnósticos y planes para la Igualdad en el año 2016.
- ❖ **Proceso participativo para fomento de la igualdad** y elaboración de una **propuesta de intervención** para los próximos dos años en el año 2017.

El objetivo de la elaboración del presente proyecto es seguir caminando hacia la excelencia en la gestión mediante la sistematización de los procesos y la búsqueda continua de mejoras, e

incorporar la perspectiva de género en sus servicios de manera que se dé respuesta tanto a las necesidades de la plantilla a nivel interno como a las necesidades de las personas usuarias entre las que destacan las mujeres usuarias que sufren una discriminación múltiple en la sociedad.

El proyecto se ha desarrollado con la **asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL**, *entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades*.

El proyecto cuenta con la subvención de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.**

El Plan para la Igualdad de ASAFES es de aplicación al total de la entidad, total que engloba a la Junta Directiva, la plantilla, a las personas usuarias, sus familias, y personas colaboradoras.

La vigencia prevista para el Plan es de cuatro años, comenzando en el año 2018 y finalizando en el 2021.

- **PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD.**

El proceso de elaboración del Plan ha sido abordado en diversos pasos:

- ❖ Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- ❖ Definición de objetivos y diseño de medidas y acciones para alcanzar los objetivos propuestos.
- ❖ Designación de responsables, público objetivo, recursos necesarios, presupuesto, cronograma e indicadores para cada medida.
- ❖ Redacción del Plan para la Igualdad.
- ❖ Aprobación del Plan para la Igualdad por parte de la Junta Directiva y comunicación a la plantilla.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES.

Para la elaboración del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de ASAFES se ha recopilado información cuantitativa desagregada por sexo e información cualitativa relativa a la organización, la plantilla, las condiciones laborales, los procedimientos de gestión de personas, la prestación de servicios, y los principales colectivos con los que ASAFES trabaja.

En esta fase del proyecto se ha garantizado la participación de toda la plantilla que compone ASAFES a través de la constitución de la Comisión de Igualdad, la encuesta remitida a la plantilla en el año 2016, la realización de dos grupos de opinión y la participación de toda la plantilla en las sesiones de formación, presentación y contraste del protocolo sobre acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES 2018-2021.

El I. Plan para la Igualdad de ASAFES recoge las líneas de actuación, los objetivos definidos y las medidas a abordar para alcanzar dichos objetivos. Asimismo, incorpora un procedimiento de seguimiento y evaluación que permitirá analizar los avances e ir incorporando las mejoras y/o ajustes necesarios así como medir el impacto en las brechas de género existentes en el ámbito laboral cuyo reflejo se ha analizado en la entidad.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Tras la realización del diagnóstico y partir de las conclusiones recogidas en el DF_Igualdad, la Comisión de igualdad ha priorizado las líneas de actuación para este I. Plan cuya vigencia se plantea entre los años **2018 y 2021**. Además de las fortalezas y áreas de mejora identificadas, el plan incorpora las medidas indispensables para su correcta implantación y seguimiento.

A continuación se detallan las fortalezas y áreas de mejora seleccionadas:

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

- Implantación de acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres durante los últimos 10 años.
- En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres.
- Diferencias de percepción en relación a la aplicación de los procedimientos definidos en la entidad.
- Personal de la entidad con formación en Igualdad.
- El fomento de la participación de las mujeres usuarias forma parte de la estrategia de ASAFES.

PROMOCIÓN A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO:

- Percepción de arbitrariedad en las promociones.
- Percepción entre la plantilla de ausencia de criterios objetivos en las promociones (arbitrariedad).

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE:

- Reducción de jornada por guarda legal (<12 años): solo se acogen mujeres.
- Puntuación media otorgada por las mujeres a las medidas de conciliación: 5,2. Puntuación media otorgada por los hombres a las medidas de conciliación: 8.
- Encuesta: El 65% de las trabajadoras y el 75% de los trabajadores consideraba que acogerse a medidas de conciliación conllevaba la pérdida de oportunidades profesionales.
- Encuesta: 45% de las mujeres y 25% de los hombres creía que la organización interna del trabajo no favorecía la conciliación. Diferencia entre mujeres y hombres de 20 puntos.
- Percepción de que pedir medidas de conciliación que se salen de la normativa acarrea mal clima laboral.
- Percepción de trato favorable hacia personas con hijas o hijos.
- Percepción de mayores dificultades de conciliación en cargos de responsabilidad.

RIESGOS PSICOSOCIALES:

- No existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Encuesta: 2 trabajadoras y 1 trabajador señalaron en la encuesta haberse sentido discriminadas y discriminado por razón de sexo en ASAFES.
- Encuesta: 1 trabajadora señalaba conocer algún caso de acoso sexual en la organización.
- Se dispone de evaluación de riesgos psicosociales.
- Encuesta: 100% opina que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en ASAFES.

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Percepción de exigencia de disponibilidad no recíproca.
- Percepción de mayor exigencia de disponibilidad a responsables y personas que no tienen ni hijos ni hijas.
- Percepción de trato favorable hacia los hombres.
- Percepción de alto grado de arbitrariedad en la toma de decisiones.
- Se detectan usos lingüísticos androcéntricos en varios de los soportes de ASAFES.

3.2. ESTRUCTURA

El Plan para la Igualdad de ASAFES se estructura en 4 Líneas de intervención:

- ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD.
- SALUD LABORAL IGUALITARIA.
- CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.
- EL GÉNERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Las líneas mencionadas se desarrollan a través de 5 objetivos y 12 medidas.

Además, en la descripción de las medidas se apuntan algunas de las posibles acciones que, a priori se plantea abordar. Entre los documentos de referencia destacar el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE, en concreto el Programa 3 reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación económica y social, el IV Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, y en concreto las propuestas a la transversalización de la diversidad sexual y de género.

3.3. DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

A continuación se detallan los objetivos y las medidas propuestas:

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD

OBJETIVOS	MEDIDAS
1. Consolidar la Gestión para la Igualdad en ASAFES.	1.1. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del I. Plan para la Igualdad.
	1.2. Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.
2. Avanzar hacia una cultura organizacional que potencie los valores igualitarios entre mujeres y hombres y tenga en consideración las diversidades que se dan entre las personas.	2.1. Incorporar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.
	2.2. Sensibilizar al personal sobre la necesidad de trabajar conjuntamente hacia la igualdad de trato, oportunidades y acceso a los recursos teniendo en cuenta todas las diversidades y especialmente las LGTBI.

SALUD LABORAL IGUALITARIA

OBJETIVO	MEDIDAS
3. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.	3.1. Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	3.2. Realizar el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	3.3. Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVO	MEDIDAS
4. Identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tienen las personas trabajadoras que componen ASAFES y proponer alternativas desde la corresponsabilidad.	4.1. Favorecer la participación de la plantilla en la generación de soluciones alternativas para la conciliación.
	4.2. Identificar buenas prácticas en otras entidades del mismo y distinto sector.
	4.3. Propuesta de medidas a introducir. Proyecto Piloto.

EL GÉNERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

OBJETIVO	MEDIDAS
5. Promover y sensibilizar en igualdad a personas usuarias, familias y entidades colaboradoras a través de los servicios ofertados por ASAFES.	5.1. Formar en género a la plantilla, personas usuarias, Junta directiva y familias.
	5.2. Integrar la perspectiva de género en los servicios ofertados.

3.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

La Comisión de Igualdad será la responsable de hacer un seguimiento de la implantación de las medidas del I. Plan para la Igualdad durante su periodo de implantación (2018-2021). Este grupo está integrado por las siguientes personas:

	Nombre	Puesto
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Ana belén Otero Miguélez Elena Ortíz de Zárate Grisaleña 	<ul style="list-style-type: none"> Gerente y gestora del departamento administrativo financiero de ASAFES. Integrante de Junta Directiva de ASAFES.
Representación sindical		<ul style="list-style-type: none"> La figura de representante de las personas trabajadoras se incorporará tras las próximas elecciones sindicales.
Resto de plantilla	<ul style="list-style-type: none"> José Miguel Colino Blanco Ángeles García Montalvo Antonio J. Caridad de los Ríos Vanesa Vadillo Vicente Miren García de Garayo 	<ul style="list-style-type: none"> Gestor programa de Autonomía y trabajador social de ASAFES. Responsable del proyecto. Educadora social programa psicoeducativo de ASAFES. Gestor programa Centro de día de Argibide y terapeuta ocupacional de ASAFES. Psicóloga de zona rural y responsable de talleres de ASAFES. Gestora de Recursos Humanos y administrativa de ASAFES.

A continuación se detallan las funciones que asumirá la Comisión de Igualdad:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I. Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al I. Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I. Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I. Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, el Gestor del programa de Autonomía y trabajador social de ASAFES, José Miguel Colino Blanco, será quien realice las funciones de coordinación.

Para la implantación del plan, la Comisión de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo 1 así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:

		2018	2019			2020			2021		
		Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3
CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD											
1.1	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del I. Plan para la Igualdad.				*			*			*
1.2	Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.										
2.1	Incorporar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.										
2.2	Sensibilizar al personal sobre la necesidad de trabajar conjuntamente hacia la igualdad de trato, oportunidades y acceso a los recursos teniendo en cuenta todas las diversidades, y en concreto la comunidad LGTBI.										
SALUD LABORAL IGUALITARIA											
3.1.	Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.										
3.2.	Realizar el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.										
3.3	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.										
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE											
4.1	Favorecer la participación de la plantilla en la generación de soluciones alternativas para la conciliación.										
4.2	Identificar buenas prácticas en otras entidades del sector.										
4.3	Propuesta de medidas a introducir. Proyecto Piloto.										
EL GÉNERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS											
5.1.	Formar en género a la plantilla, personas usuarias, Junta directiva y familias.										
5.2.	Integrar la perspectiva de género en los servicios ofertados.										

*Al final de cada año se realizará un informe de seguimiento del Plan para la Igualdad; y al finalizar la vigencia del Plan, en el Q3 del año 2021, se realizará la evaluación del mismo.

3.5. COMUNICACIÓN

El I. Plan para la Igualdad de ASAFES será comunicado a toda la plantilla. A continuación se recogen los momentos e hitos claves de la comunicación:

- **Comunicación del I. Plan para la Igualdad a toda la plantilla.**
El documento completo del plan estará accesible en formato electrónico para toda la plantilla. En las reuniones de los equipos se informará de sus características principales y de la forma de acceder al mismo.
- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**
Aprovechando las reuniones de equipo, se trasladará información a la plantilla sobre las principales acciones desarrolladas cada año además de informarles de cómo pueden acceder a los informes de seguimiento anual. Así mismo se informará a la Junta Directiva, mínimo al principio y final de cada año.
- **Comunicación de la obtención del reconocimiento “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.**
La plantilla estará informada de la solicitud y resolución del reconocimiento “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.
- **Comunicación de la evaluación del I. Plan para la Igualdad de ASAFES.**
Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad 2018-2021, se comunicarán tanto a la plantilla como a la Junta Directiva los resultados del I. Plan para la igualdad poniendo especial énfasis en el impacto de las medidas desarrolladas.

3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se realizará un **informe de seguimiento del I. Plan para la Igualdad**. La Comisión de Igualdad será quien asuma entre sus funciones la labor de coordinación y elaboración del informe de seguimiento.

Una vez obtenido el reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se informará bienalmente a Emakunde sobre el grado de implantación del Plan.

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad, se realizará **la evaluación** del mismo, analizando el grado de ejecución del Plan, en base al seguimiento anual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico. Este análisis se completará con una reflexión cualitativa sobre las dificultades encontradas, modo de solucionarlas, agentes, recursos y estrategias clave identificadas.

ANEXO 1: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASAFES

Medida 1.1.

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres durante los últimos 10 años. • En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres. 			
Objetivo 1.	Consolidar la Gestión para la Igualdad en ASAFES.			
Medida 1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del I. Plan para la Igualdad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la periodicidad de las reuniones de la Comisión de Igualdad. • Realizar informes anuales de seguimiento. • Informar a la plantilla y establecer la periodicidad de la comunicación a través de un cronograma anual. • Distribuir las responsabilidades del Plan entre las personas que integran la Comisión de Igualdad. • Integrar las acciones de la Comisión de Comunicación en la programación anual del Plan para la Igualdad. 			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del I. Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación de la plantilla (60 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones de la Comisión de Igualdad realizadas. • Nº de informes anuales de seguimiento realizados. • Nº de comunicaciones realizadas relacionadas con el Plan para la Igualdad. • Nº de personas a las que se les ha comunicado el proceso de implantación del Plan para la Igualdad, desagregado por sexo. 			

Medida 1.2.

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> • Implantación de acciones en pro de la igualdad entre mujeres y hombres durante los últimos 10 años. • En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres. 			
Objetivo 1.	Consolidar la Gestión para la Igualdad en ASAFES.			
Medida 1.2.	Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Una vez desarrolladas gran parte de las medidas contempladas hasta el año 2020, se solicitará a Emakunde el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”. Para ello se adjuntarán los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. • Informe de seguimiento y evidencias de implantación de las medidas programadas hasta el año 2020. • Plan para la Igualdad, y desarrollo operativo para el año 2021. 			
Cronograma	2018	2019	Q2 2020	2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento Administrativo Financiero. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. • Informe de seguimiento 2020. • I. Plan para la Igualdad 2018-2021 y desarrollo operativo para el año 2021. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación de la plantilla (40 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de solicitud del reconocimiento. • Fecha de concesión del reconocimiento. 			

Medida 2.1.

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Diferencias de percepción en relación a la aplicación de los procedimientos definidos en la entidad. Percepción de mayor exigencia de disponibilidad a responsables y personas que no tienen ni hijos ni hijas. 			
Objetivo 2.	Avanzar hacia una cultura organizacional que potencie los valores igualitarios entre mujeres y hombres y tenga en consideración las diversidades que se dan entre las personas.			
Medida 2.1.	Incorporar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer los criterios y los procesos de selección y promoción recogidos en el Plan de Gestión de Personas de ASAFES. Analizar los modelos de responsabilidad presentes en la entidad. Repensar los modelos de responsabilidad desde una nueva perspectiva. Construir modelos de responsabilidad que resulten atractivos para la plantilla. 			
Cronograma	2018	2019	Q2-Q3 2020	2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de RRHH. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Gestión de Personas de ASAFES. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (70 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que opinan que los procesos garantizan la igualdad, desagregado por sexo. Tasa relativa de mujeres/hombres en los puestos de responsabilidad. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que conocen los criterios y procesos de selección y promoción, desagregado por sexo. Nº de ítems relacionados con la igualdad que se incorporan en la construcción de los modelos de responsabilidad. 			

Medida 2.2.

ESTRATEGIA Y CULTURA ORGANIZACIONAL COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD				
Fortaleza detectada	<ul style="list-style-type: none"> Personal de la entidad con formación en Igualdad. Encuesta: 100% opina que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en ASAFES. 			
Objetivo 2.	Avanzar hacia una cultura organizacional que potencie los valores igualitarios entre mujeres y hombres y tenga en consideración las diversidades que se dan entre las personas.			
Medida 2.2.	Sensibilizar al personal sobre la necesidad de trabajar conjuntamente hacia la igualdad de trato, oportunidades y acceso a los recursos teniendo en cuenta todas las diversidades y en concreto las LGTBI.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Voluntariado. Personal externo. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilitar y dinamizar un espacio de comunicación y participación en relación a la Igualdad de Género, que permita reflexionar sobre las dimensiones de la desigualdad. Difundir las campañas impulsadas por Instituciones y Organismos de Igualdad, por ejemplo con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo; del Día de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre; y del Día Internacional del Orgullo LGTB, 28 de junio. Formar sobre diversidad sexual y de género. 			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable del I. Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Representante de la Comisión de Comunicación. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones públicas. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Coste de formación. Tiempo de dedicación de la plantilla (160 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas con formación en igualdad, desagregado por sexo. Grado de satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de temas tratados en los espacios habilitados, por año. Nº de campañas difundidas, por año. Nº de horas de formación ofertadas. % de personas sensibilizadas, desagregado por sexo. Nº de acciones llevadas a cabo por ASAFES relacionadas con la diversidad sexual y de género. 			

Medida 3.1.

SALUD LABORAL IGUALITARIA				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: 100% opina que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en ASAFES. No existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Encuesta: 1 trabajadora señala conocer algún caso de acoso sexual en la organización. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.			
Medida 3.1.	Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. En especial, personas en puestos de atención directa. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar las propuestas elaboradas por las personas participantes en la formación-acción. Seleccionar las personas que integran la Asesoría Confidencial. Describir las medidas que se van a definir para prevenir. Contrastar con la plantilla en sesiones participativas. Realizar un simulacro que permita validar la nueva versión. Aprobar el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo por parte de la Junta Directiva. Difundir el protocolo definitivo a la plantilla. 			
Cronograma	Q3 2018	Q1 2019	2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a la Comisión de Igualdad y a la plantilla. Modelo de protocolo de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (disponible en www.emakunde.euskadi.eus). 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (50 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años. Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. % de personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de la plantilla que conoce el protocolo, desagregado por sexo. 			

Medida 3.2.

SALUD LABORAL IGUALITARIA				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: 100% opina que los chistes y comentarios sexistas no son habituales en ASAFES. No existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Encuesta: 1 trabajadora señala conocer algún caso de acoso sexual en la organización. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.			
Medida 3.2.	Realizar el seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tras la aprobación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se realizará un informe de seguimiento anual en el que se recogerá el número de veces que se ha activado así como una valoración de los aspectos que mejor y peor han funcionado. En caso de ser necesario, se realizarán propuestas de mejora. 			
Cronograma	2018	Q3 2019	Q3 2020	Q3 2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Responsable de RRHH. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Medida 3.1. del I. Plan para la Igualdad ejecutada. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (40 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años. Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. % de personas que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de veces en las que el protocolo se ha puesto en marcha. Nº de mejoras incorporadas. 			

Medida 3.3.

SALUD LABORAL IGUALITARIA				
Fortaleza detectada	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos psicosociales realizada. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas que componen ASAFES.			
Medida 3.3.	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos psicosociales.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>A partir de la evaluación de riesgos psicosociales realizada a la plantilla en el año 2014, se hará una devolución con las medidas adoptadas. Tras la devolución, se integrará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales; para lo cual se ejecutarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una nueva encuesta Comunicar a la plantilla el resultado de la encuesta así como las medidas adoptadas. Incluir entre las acciones de mejora identificadas en relación a la política de salud laboral, la salud psicosocial y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. 			
Cronograma	Q3 2018	Q1-Q2 2019	Q2 2020	Q2 2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de RRHH. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta sobre evaluación de riesgos psicosociales. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (130 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. % de personas que consideran que su carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales, desagregado por sexo. % de personas que consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo, desagregado por sexo. Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de la plantilla que ha participado en la encuesta, desagregado por sexo. Nº de medidas integradas en relación a la igualdad. 			

Medida 4.1.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: Puntuación media otorgada por las mujeres a las medidas de conciliación: 5,2. Encuesta: 65% de las trabajadoras y el 75% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conllevaba la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 45% de las mujeres y 25% de los hombres cree que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación. 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tiene el personal que compone ASAFES y proponer alternativas desde la corresponsabilidad.			
Medida 4.1.	Favorecer la participación de la plantilla en la generación de soluciones alternativas para la conciliación.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Hombres. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Recoger las dificultades de la plantilla para poder conciliar a través de una encuesta anónima y la realización de grupos de discusión, teniendo en cuenta las situaciones diferenciales que pueden darse en cada uno de los puestos. Analizar las respuestas obtenidas. Analizar las solicitudes de medidas que se han denegado por no estar contempladas y las que se han concedido con carácter excepcional. Estudiar qué medidas viables permiten avanzar en esta materia, teniendo en cuenta la actividad de la organización. 			
Cronograma	2018	Q3 2019	Q3 2020	Q3 2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de talleres. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (45 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a las distintas medidas y servicios para la conciliación. % de personas que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. % de personas que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de la plantilla que responde a la encuesta. Nº de medidas de conciliación viables identificadas. 			

Medida 4.2.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: Puntuación media otorgada por las mujeres a las medidas de conciliación: 5,2. Encuesta: 65% de las trabajadoras y el 75% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conllevaba la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 45% de las mujeres y 25% de los hombres cree que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación. 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tiene el personal que compone ASAFES y proponer alternativas desde la corresponsabilidad.			
Medida 4.2.	Identificar buenas prácticas en otras entidades del mismo y distinto sector.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se contactará con las personas responsables del Plan para la Igualdad de otras entidades, tanto del mismo sector de actividad como de otras actividades, con el fin de identificar medidas implantadas que puedan transferirse a ASAFES. Se recopilarán las medidas que a priori resultan más interesantes para la entidad y se clasificarán en la Comisión para la Igualdad en función de los grupos a quienes pueden ir dirigidas. 			
Cronograma	2018	2019	Q1 2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Medida 4.1. del I. Plan para la Igualdad ejecutada. Base de datos de buenas prácticas en Igualdad elaborada por Emakunde (https://www.euskalit.net/berdintasunbilatzailea/) 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (30 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de contactos mantenidos entre responsables. Nº de medidas para la conciliación identificadas. 			

Medida 4.3.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: Puntuación media otorgada por las mujeres a las medidas de conciliación: 5,2. Encuesta: 65% de las trabajadoras y el 75% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 45% de las mujeres y 25% de los hombres cree que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación. 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relacionadas con la conciliación que tiene el personal que compone ASAFES y proponer alternativas desde la corresponsabilidad.			
Medida 4.3.	Propuesta de medidas a introducir. Proyecto Piloto.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hacer una selección de medidas que a priori se valoren interesantes para los puestos en los que se hayan identificado mayores problemas de conciliación y proponer su implantación durante un periodo de prueba. Seleccionar un grupo de personas para el proyecto piloto. Hacer seguimiento del funcionamiento. Identificar mejoras y proponer adaptaciones. La propuesta resultante se presentará a la dirección para su negociación y aprobación. Aprobar la propuesta del proyecto piloto por parte de la Junta Directiva y devolución. 			
Cronograma	2018	2019	Q2-Q3 2020	Q1-Q2 2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Grupo específico creado para realizar el Proyecto Piloto. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Medida 4.2. del I. Plan para la Igualdad ejecutada. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (90 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a las distintas medidas y servicios para la conciliación. % de personas que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. % de personas que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas aprobadas por la Junta Directiva. 			

Medida 5.1.

EL GÉNERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS				
Fortaleza detectada	<ul style="list-style-type: none"> El fomento de la participación de las mujeres usuarias forma parte de la estrategia de ASAFES. 			
Objetivo 5.	Promover y sensibilizar en igualdad a personas usuarias, familias y entidades colaboradoras a través de los servicios ofertados por ASAFES.			
Medida 5.1.	Formar en género a la plantilla, personas usuarias, Junta directiva y familias.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personal de ASAFES. Personas usuarias. Junta Directiva. Familias. 			
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir acciones formativas en materia de igualdad en el programa de formación anual dirigido al equipo de ASAFES. Trasladar información sobre la oferta formativa en igualdad de otras entidades y administraciones (Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, Emakunde, etc) tanto en formato presencial como online. Organizar sesiones formativas específicas para las personas que componen la Junta Directiva, para las familias y para las personas usuarias. 			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de personas usuarias. Comisión de familias. Enlace: responsable de talleres. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Coste de formación. Tiempo de dedicación de la plantilla (80 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres usuarias. % de personas con formación en igualdad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones en igualdad ofertadas por año Nº de personas que han asistido a las formaciones, desagregado por sexo. 			

Medida 5.2.

EL GÉNERO EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS				
Fortaleza detectada	<ul style="list-style-type: none"> El fomento de la participación de las mujeres usuarias forma parte de la estrategia de ASAFES. 			
Objetivo 5.	Promover y sensibilizar en igualdad a personas usuarias, familias y entidades colaboradoras a través de los servicios ofertados por ASAFES.			
Medida 5.2.	Integrar la perspectiva de género en los servicios ofertados.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. Familiares. Voluntariado. Grupo específico de trabajo sobre igualdad y enfermedad mental. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Incluir la variable sexo en el análisis de todos los servicios y explotarla. Identificar necesidades específicas de las personas usuarias en función del sexo. Crear un grupo de trabajo sobre la igualdad de mujeres y hombres y enfermedad mental (profesionales, personas con enfermedad mental, familias, voluntariado). Divulgar los resultados del trabajo de este grupo de trabajo en las redes en las que ASAFES participa. 			
Cronograma	2018	2019	2020	2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de personas usuarias. Comisión de familias. Enlace: responsable de talleres. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación de la plantilla (50 horas). 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres usuarias 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de necesidades identificadas. Nº de reuniones mantenidas. Nº de familiares, personas usuarias y personal de voluntariado participante, desagregado por sexo. 			