

Berdintasun Plana

Plan Igualdad

2014-2016



e l k a r t e a

SARRERA

Emakume eta gizonen berdintasun eraginkorrerako, martxoak 22ko 3/2007 Lege Organikoak, 250 pertsona baino gehiagoko enpresen nahitaezkotasuna jasotzen du, berdintasun plan bat negoziatzea, eta gainontzekoetan, boluntario moduan berdintasun planen burutzea eta ezarpena sustatzea. Zentzu berean, *Emakume eta gizonen berdintasunerako otsailak 18ko 4/2005 Legeak*, enpresa pribatuetan Berdintasun Planen inplementazio beharra adierazten du, eta nahitaezkotasunaren aipua egiten du, kapitalaren gehiengoa jende aurrearen ardurapean dauden enpresentzat.

Berdintasun planak, neurri multzo ordenatuak dira, egoera-diagnosi baten ondoren hartutakoak, enpresan, emakume eta gizonen artean, tratu eta aukeren berdintasunera heltzeko eta sexu arrazoiengatik diskriminazioa baztertzeko helburua duena.

Legeak burutzen dituen joerei jarraituz, entitatearen errealitatearen diagnosian oinarrituriko berdintasun-plan bat burutzen ari gara, ondoren berdintasun-plan bat burutzeko eta EMAKUNDE-ri aurkeztu eta bere onarpena lortzeko.

Berdintasun-plana, ondorengo arloetara heltzea nahi dugu:

- Barne antolakuntza
- Egitura: langileak
- Bezeroak, kudeatzen diren zerbitzuen erabiltzaileak
- Jendartea (gizartea)

Langileez eta entitateko arduradunetz osaturiko Berdintasun-Batzordeak, alor bakoitzean lorturiko datuen analisi kuantitatibo eta kualitatiboa burutu ostean, ondorio orokor batzuk atera ditu; honela, akzio positiboak identifikatu dira, elkartean aukeren berdintasuna bermatzeko.

Berdintasun Plan honek **3 urteko iraunkortasuna** izango du **2014/2016** eta erakundeko langile guztiei eragingo die.

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la obligatoriedad de las empresas de más de 250 personas de negociar un plan de igualdad y el fomento de la elaboración y aplicación de los planes de igualdad de forma voluntaria en las demás. En el mismo sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala la necesidad de implementación de Planes para la Igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público.

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Siguiendo las orientaciones que hace la ley, hemos realizado un plan de igualdad basado en un diagnóstico de la realidad de la

entidad.

Queremos que el plan de igualdad tenga alcance en las siguientes áreas:

- Organización interna
- Estructura: plantilla de trabajadoras y trabajadores
- Clientes, usuarias y usuarios de los servicios que se gestionan
- Sociedad

Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos en cada área, la comisión de igualdad formada por trabajadoras y trabajadores junto con responsables de la entidad, ha establecido unas conclusiones generales e identificado las áreas de mejora junto con las acciones positivas que posibilitarán la igualdad de oportunidades en la organización

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la organización Hezizerb y tiene una temporalidad de 3 años: 2014/2016.

1. HELBURU OROKORRAK

Berdintasun Plan honen jomuga, HEZIZERB ELKARTEan eta ukitzen ditugun esparruetan, emakumeen eta gizonen Aukeren Berdintasuna lortzea da, ondorengo helburuak kontuan hartuta:

- Emakume eta gizonen arteko berdintasun irizpidea bultzatzea, laneko baldintza berdinak bermatuz: enpleguan, aukeraketan, soldatan, formazioan, garapen profeseionalean, sustapenean eta lan baldintzetan.
- Sexu, arraza, ideologia, erlijio, sexu orientazio, adin, nazionalitate, aniztasun funtzionala edo beste baldintza pertsonal, fisiko edo sozialari egotzitako diskriminaziorik eman ez dadin ziurtatzea eta aniztasuna baloratzea.
- Eraso sexuala eta sexuaren ondoriozko eraso saihestea, entitatearen langileak eta zerbitzua eskaintzen diogun populazioa babesten duten kodigo bat ezarriz.
- Berdintasun alorrean kudeaketa eredu bat ezartzea, langileen ongizate profesionala eta pertsonala bultzatzen duena eta eskaintako zerbitzuen kalitate hobea lortzen laguntzen duena.
- Erakundea osatzen duten pertsona guztiak sentibilizatu eta prestatu, inguru sozialean eta eskaintako zerbitzuetan berdintasunaren kudeaketaren alde egiteko.
- Kanpo eta barne komunikazioan sexista ez den hizkuntza erabiltzea.

1. OBJETIVOS GENERALES

El objetivo marco de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades de las mujeres y hombres de HEZIZERB ELKARTEA y en los ámbitos en los que nos relacionamos, teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.
- Valorar la diversidad y evitar que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja al personal de la entidad y a la población a la que prestamos servicios.
- Establecer un modelo de gestión en materia de igualdad, de forma que favorezca la satisfacción y el bienestar personal y profesional de las personas de la plantilla y contribuya a una mayor calidad de los servicios prestados.
- Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno social y en los servicios prestados.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.

2. AURRE DIAGNOSIA

Diagnostikoa burutzeko, galdeketa desberdinak luzatu zitzaizkien entitateko langileei, kezka nagusiak eta gabeziak identifikatzeko. Laburki, irten ziren kontuen inguruko aipamena egiten dugu:

Lan Talde gehienak emakumeez osatuta daudela esan beharra dago (aipatu, gizarte-heziketa, jarduera-sektore oso feminizatua dela) eta gure elkartean soldata-desberdintasunak edo beste hainbat bezalako generoaren inguruko lan-diskriminaziorik ez dela ematen pentsatzen dute.

Gure elkartearen lan eremuan, gai hauen inguruko kezka nabaririk ez da ageri langilegoaren artean. Hala ere hobekuntzak burutzeke daudela antzematen da, beste batzuen artean, elkarteko gobernu-organoetan emakumeen presentzia orekatzearekin erlazionatutakoak.

Barne elementu hauetaz gain, nabarmendu behar dugu, HeziZerb-en burutzen dugun lan motak, gizarte arazo guztiekin

zuzenean lotzen gaituela, haur eta gazteekin eta euren familiekin lan egiten bait dugu, eta sarritan tratu txar, desberdintasun, bortizkeria egoerekin topatzen gara eta gizartean gizonen eta emakumeen arteko erlazioetan ematen diren aldaketak identifikatuz goaz.

Aldaketa hauetako batzuk oso positiboak dira, baina beste batzuk aldiz oso kezkarriak. Azken urteetan garatu diren politiken gainera, nerabeen artean portaera sexista eta menperatze harremanak detektatzen ditugu.

Guzti honengatik, Akzio Plana bi eremuri zuzendua egongo da: elkartearen antolaketaren eremuari (bazkideak, egiturak, boluntarioak, langileak) eta eremu sozialari, hau da, modu hezigarrian lan egiten dugun testuinguru ez-formaletan erlazionatzen garen pertsoneri.

Ikusi eranskinetan HeziZerb-eko kideek betetako ebaluazio-galdeketa eta ondorengo Akzio Plana.

2. DIAGNÓSTICO PREVIO

Para realizar el diagnóstico, se presentaron diferentes cuestionarios a los trabajadores y a las trabajadoras de la organización para identificar las principales preocupaciones y carencias. Resumidamente hacemos mención a cuestiones que salieron:

Hay que decir que la mayoría de los equipos están formados por mujeres (es un sector de actividad la educación social muy "feminizado") y que no piensan que existan en nuestra organización discriminaciones laborales de género (diferencias salariales u otras).

No existe una alta preocupación sobre estas cuestiones en el ámbito laboral de nuestra organización por parte de la plantilla. Sin embargo se detecta que existen mejoras a realizar, entre otras, cuestiones sobre equilibrar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la asociación.

Además de estos elementos internos debemos destacar que el tipo de trabajo de HeziZerb nos conecta directamente con todos los problemas sociales, ya que trabajamos con niños, niñas y

jóvenes y con sus familias, y nos encontramos a menudo con situaciones de maltrato, de desigualdad, de violencia, y vamos identificando cambios sociológicos en las relaciones entre hombres y mujeres.

Algunos de estos cambios son muy positivos, pero otros son muy inquietantes ya que detectamos que un gran colectivo de adolescentes vuelven a comportamientos sexistas y a relaciones de dominación en una especie de reacción a las políticas desarrolladas en los últimos años.

Por todo ello, nuestro Plan de Acción se dividirá en dos ámbitos: el interno de la organización (socios, estructuras, voluntarios y voluntarias, trabajadores y trabajadoras) y el social, es decir el de las personas a las que acompañamos educativamente en los contextos no-formales en los que trabajamos.

Ver en anexo los cuestionarios de evaluación rellenos por los miembros de HeziZerb y a continuación el Plan de Acción.

3. HEZIZERB-EKO BERDINTASUN AKZIO PLANA

Arloak:

- Barne antolakuntza
- Egitura: langileak
- Bezeroak, kudeatzen diren zerbitzuen erabiltzaileak
- Jendartea (gizartea)

Azkenik, ondorengo moduan banatu dira, bakoitzean, burutzeke dauden akzio positiboak identifikatuz:

3. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD DE HEZIZERB

Áreas:

- Organización interna
- Estructura: plantilla de trabajadoras y trabajadores
- Personas beneficiarias de los servicios que se gestionan (partenaires y beneficiarios)
- Sociedad en general

Finalmente se han distribuido de la siguiente manera identificando en cada una de ellas las acciones positivas a realizar:

4. PLANAREN HELBURU ERAGINKORRAK

- Berdintasunean elkarre barrurantz sentsibilizatu eta egitura, ebaluazio-tresnez eta gai honen inguruko hobekuntzaz hornitzea.
- Genero ikuspuntuari heltzea, entitateak zehaztasun handiz aurrera daraman lan giza-hezitzailean eta ebaluagarria den ezagutza sortuz (ikerketak, estatistikak, metodologiak...).
- Generorako ikuspuntua gehituz, komunikazio tresnak hobetzea.
- Berdintasuna bultzatzen duten erakundeei eta euren kanpainei lagundu, sentsibilizazio sozialerako gure ekarpena egin.
- Nerabeen eta euren familien artean burutzen ari diren berdintasunaren gaineko aldaketetan, zuzeneko informazio egokia sortzea.
- Berdintasun eta Genero gaien inguruan, langilego guztiaren formazioa hobetzea.

4. OBJETIVOS OPERATIVOS DEL PLAN

- Sensibilizar internamente sobre Igualdad y dotar a la estructura de instrumentos de evaluación y de mejora en esta materia.
- Abordar la perspectiva de género en el trabajo socioeducativo que desarrolla la entidad con mayor precisión y generando conocimiento evaluable (estudios, estadísticas, metodologías,...).
- Mejorar los instrumentos de comunicación con la incorporación de la perspectiva de género.
- Apoyar a organizaciones que promueven la Igualdad y a sus campañas, hacer nuestra aportación a la sensibilización social.
- Generar información pertinente y de primera mano en los cambios sobre Igualdad que se están produciendo entre los adolescentes y sus familias.
- Mejorar la formación de todo el personal en temas de Igualdad y de Género.

5. 2014-2016rako AKZIO PLANA

	Barne antolakuntza- Bazkideak
<i>KONTUTAN HARTU BEHARREKO ARLOAK:</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Bazkideen asanbladan eta gobernu esturketan emakume kopurua handitu: erakartzeko kanpainak... -Herri eta eskualde mailan aliantza ezberdinetan parte hartu, berdintasun gaietan haurren eta gazteen ikuspuntua eman ahal izateko. -Komunikazio arloko lan tresna berrietan protokolo egonkorak ezarri genero gaietan -Antolatzen diren mahaietan eta jardunaldietan parekotasuna mantentzen saiatu
-KOMUNIKAZIOA	Zerbitzu / Proiektuen Bezeroak (udaletxeak, eskolak...)
-ESPAZIOEN ANTOLAKETA	<ul style="list-style-type: none"> -Komunikazioari dagokionez, udal mailan gure zerbitzuko berriren bat ematerakoan ikuskatu hizkuntzaren erabilpena... -Urteroko memoriatan programazioan egindako ekintza positiboak aipatu, egoeraren diagnostikoa egin hausnarketa txiki batekin eta proposamenak bota udaletxeari herri mailan landu ahal izateko. -Berdintasunari buruzko lkerketan erabili daitekeen datu banku bat egin: erabiltzaile nesken kopurua, aldaketak, joerak, arazoak... -Udaletxeetako eta bestelako administrazioetako berdintasun arloekin erlazioa estuagoak izan.
-EKINTZA-AKZIOAK	Erabiltzaileak
-BALIABIDEAK	<p>Gure lan esparrura egokituta dagoen gidaliburu bat egin datozen gaiei adi egoteko eta aurre egiteko:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Parekotasuna mantendu -Hezkidetzeta eta berdintasuna tailerretan landu gero gazteen artean gaia lantzen jarraitzeko -Programazioetan Berdintasun irizpideak mantendu: zerbitzu eta proiektu guztientzat baliagarria den protokolo bat garatuko da. -Ekintzetan hezitzaileen paperari adi egon, hauek, gazteen erreferenteak izanik, erlazio eraginkorrak sortzen dituztelako.(bideak ireki ditzakete) -Espazioen banaketari adi egon, zeri ematen diogu protagonismoa -Hizkuntzari adi egon
-ARAUAK	<ul style="list-style-type: none"> -Materialari adi egon: aldizkarien sailkapena gaika egin, musikaren aukeraketa, jolasak..) -Arauek finkatzerakoan berdintasun aukerako irizpideak sartu, gazteekin adostu, komunitatean oihartzuna izan dezaten. -Egiten diren ekintzak ere komunitatean bisibildadea izan dezatela, lokaletan ere mezuak jarri, imajinak,, berdintasunaren murla egin, herriko aldizkarietan egiten ditugun ekintzak aipatu,... -Berdintasuna lantzeko tailerrak egin, bereziki indarkeriaren aurkako prebentzioa egiten dutenak. -Programa bakoitzeko ebaluazioetan genero elementuak neurtzen dituzten taulak sartu.

	Jendartea (gizartea)
	<ul style="list-style-type: none"> -Herriko berdintasun teknikari, eragile edo elkarteekin batera berdintasun aukerak landu eta sentsibilizatorako ekintzak elkarlanean antolatu. -Berdintasunari buruzko hainbat foro eta ekimenetan parte hartu elkarrekin bezala. -Herri mailan neska eta mutilen kirola eta kultur ekintzak sustatu eta genero ikuspegitik dauden etiketak apurtu .
	Elkartea/langileak
	<ul style="list-style-type: none"> -Komunikazioari dagokionez: elkartearen edozein aurkezpenetan publikoki (proiektuetan, web-ean,...) adieraztea berdintasun aukera bermatzeko duen konpromisoa. -Hizkuntzari, irudiei,... adi egon, generoaren erabilpena zaindu. -Berdintasun emaila sortu (berdintasuna@hezizerb.net) elkarrekin mailan berdintasuna lantzen joateko. -Barne foroak sortu (boletina erabili gaiari buruzko berriak emateko,...). -Urtean behin Berdintasun eta Genero ikuspuntuaren inguruko formazioa 1 gutxienez antolatu. -Hezkidetzan, urtean 3 langileri formazioa eta ziurtagiria luzatu (beste langileen interesa ere jaso) -Hitzarmenean agertzen diren famili kontziliaziorako neurriak eta bestelako neurriak jakinarazi. -Eraso sexistaren aurkako neurriak: Barne protokoloa

5. PLAN DE ACCIÓN 2014-2016

	En cuanto a organización interna-soci@s
<p><i>AMBITOS A TENER EN CUENTA:</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Aumentar el número de mujeres en la Asamblea de socios y en las estructuras de gobierno: campañas de captación, etc.. -Colaborar o crear alianzas a nivel local, regional,... en materia de Igualdad, aportando el punto de vista de la Infancia y la Juventud. -Incorporar a los nuevos instrumentos de comunicación protocolos estables en materia de género. -Mantener una cierta paridad en las mesas redondas y jornadas que se organicen.
-COMUNICACIÓN	En cuanto a clientes de servicios y proyectos (ayuntamientos, colegios,...)
-ORGANIZACIÓN DE ESPACIOS	<ul style="list-style-type: none"> -En lo que respecta a la comunicación, supervisar el uso del lenguaje en las noticias o informaciones que se publican sobre nuestro servicio o proyecto . -En las memorias anuales reflejar un diagnóstico de la situación desde la perspectiva de género, mencionar las acciones positivas realizadas con usuarias y usuarios y hacer una reflexión haciendo propuestas al ayuntamiento para trabajar a nivel local. -Realizar un banco de datos que puedan ser utilizados en investigación sobre igualdad: número de chicas atendidas, cambios, tendencias, problemáticas,... -Mantener relaciones más estrechas con las áreas de Igualdad de los ayuntamientos y de otras administraciones.
-ACTIVIDADES Y ACCIONES	En cuanto a Usuaris y Usuarios
-RECURSOS	<p>Realizar una guía adaptada a nuestro contexto de trabajo que dé pistas y recursos para prestar atención a los siguientes asuntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intentar lograr una paridad -Trabajar a través de actividades y talleres la educación en igualdad. -Mantener criterios de igualdad en las programaciones, dinámicas,... : para esto se desarrollará un protocolo/esquema que sea común a todos los programas y proyectos.
-REGLAS Y NORMAS	<ul style="list-style-type: none"> -Estar atentos a papel de los educadores y educadoras, ya que son referentes con los que se identifican y pueden abrir caminos. -Prestar atención a la distribución de espacios (a qué damos protagonismo) -Prestar atención al lenguaje -Prestar atención al material; revistas, música, juegos,... y a su clasificación -Hacer la normativa con las y los jóvenes según criterios de igualdad de oportunidades -Que tenga visibilidad en la comunidad las acciones positivas que se hagan : mural de la igualdad, mensajes, imágenes, decoración, crónicas de las acciones que realizamos en revista local,...

	<ul style="list-style-type: none"> -En las evaluaciones de cada programa, incorporar una tabla que mida elementos de género. -Organizar talleres sobre Igualdad, en especial con el tema de la prevención de la violencia contra las mujeres.
	<p>En cuanto a la Sociedad</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer y ver la posibilidad de trabajar con agentes locales de igualdad en acciones concretas. -Participar en foros, iniciativas y campañas sobre Igualdad en el territorio de los programas y a nivel general como asociación. -Sondear foros y difundir iniciativas sobre nuevas masculinidades.
	<p>En cuanto a la Organización- plantilla</p>
	<ul style="list-style-type: none"> -En cuanto a la comunicación: en cualquier presentación pública de la entidad (web, proyectos,...) comunicar nuestro compromiso con garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. -Prestar atención al lenguaje, imágenes,... cuidando la perspectiva de género. -Activar un sistema de comunicación directo para temas de igualdad. (berdintasuna@hezizerb.net) -Crear en el boletín interno una sección fija sobre temas de Igualdad. -Organizar al menos 1 acción formativa al año sobre Igualdad y Perspectiva de género. -Formar y certificar a 3 trabajadores/trabajadoras al año en Igualdad. -Dar a conocer las medidas de conciliación presentes en el Convenio. -Desarrollar un protocolo interno sobre acoso sexual.

6. PLANAREN ABIARAZTEA ETA JARRAIPENA

- Dokumentua planarekin, HeziZerb-eko Berdintasun Komisioak balioztatuko du eta hortik aurrera barnerantz eta kanporantz hedatuko da.
- Planteatutako ekintza bakoitzerako adierazleak eta lortutako konpromisoen urteroko neurketa sistema bat landuko da.
- Berdintasun-Komisioa, hiruhileko bakoitzean behin bilduko da gutxienez, Planaren aurrerapenak aztertzeko, eta beti beharrezkoa denean.
- Jarraipenaren arduradun bat izendatuko da: proposamenak, dokumentuak, baliabideak, berdintasuneko zuzeneko posta elektronikora erantzunak, etab... pertsona honek aurrez ikusitako jarduerak dinamizatuko ditu, haiek betetzeko beharra gogoratuko du, beharrezko hobekuntzak identifikatuko ditu, langileen eta zuzendaritzaren artean zubi-lanak egingo ditu.
- Arduradun-bileran Berdintasun-gaiarekin erlazionaturiko puntu bat egongo da gai-zerrendan: oharrak, jarduerak...
- Urteroko Batzarrean Berdintasun-gaiarekin erlazionaturiko puntu bat egongo da gai-zerrendan.
- Zuzendaritza-Batzordea Plan hau bete dadin arduratuko da, eta zuzendaritzari sustatu dezan eskatuko dio. Zuzendaritza-Batzordearen bileren puntu finkoa izango da.

6. PUESTA EN MARCHA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

- El documento con el plan será validado por la Comisión de Igualdad de HeziZerb y a partir de ahí será difundido en Interno y en Externo.
- Se elaborarán indicadores para cada acción planteada y un sistema de medición anual de los compromisos adquiridos.
- La Comisión de Igualdad se reunirá, al menos, 1 vez cada trimestre para analizar los avances del Plan, y siempre que sea necesario.
- Se nombrará a una persona responsable del seguimiento: propuestas, documentos, recursos, respuestas al mail directo de igualdad, etc... esta persona dinamizará las actividades previstas, recordará la obligación de cumplirlas, identificará mejoras necesarias, hará de puente entre los trabajadores y trabajadoras y la dirección.
- En la reunión de responsables habrá un punto del orden del día con el tema de Igualdad: avisos, actividades,...
- En la Asamblea Anual habrá un punto del orden del día con el tema de la Igualdad.
- La Junta Directiva será la responsable que velar por el cumplimiento de este Plan, y pedirá a la dirección que lo promueva. Será un punto fijo de las reuniones de la Junta Directiva.

7. BERDINTASUN PLANAREN PLANGILTZA

1go urtea (2014-2015)

- 1) Berdintasun Plana editatu eta zabaltzen dugu (barrurantz eta kanporantz).
- 2) Herri edo eskualdeko Berdintasun Fororen batenganako kolaborazioa edo parte hartzea aztertu eta erabaki.
- 3) Elkarteko jarduera guztietarako, generoaren kontuan hizkuntza homogeneousatzeko oinarriko gidaliburua diseinatzea.
- 4) Programa guztietan, txostenetarako eta taldeen ebaluazioetarako, genero ikuspuntuarekin erlazionaturiko adierazle eta datuak diseinatzea, balioztatzea eta sartzea.
- 5) 3 langileri Berdintasun-gaien inguruko formazioa eskaini (30 ordu gutxienez).
- 6) Hezitzaileentzat Genero eta Emakumearen Eskubideen inguruko barne formazio bat antolatu edo proposatu (ez dira derrigorrez aurrez aurrekoak izan behar: on- line,...).
- 7) Planaren aurrerapenak ikuskatuko dituen eta bazkide eta langileen eskariak jasoko dituen, Berdintasun Planaren pertsona arduradun bat izendatu.
- 8) Eraso eta Berdintasunarekin erlazionaturiko beste hainbat konturentzat Jarduera protokolo bat ezartzea.
- 9) Plana, Zuzendaritza-Batzordearen eta Batzarren gai-zerrendan sartzea. Jarraipena eta urteroko txostenak.
- 10) Genero eta Berdintasunaren gaineko sentsibilizaziorako material eta baliabide hezigarriak biltzea eta hedatzea.
- 11) Urtea ebaluatzea eta hurrengo 2 urteetarako jarduera-plana berriz diseinatzea.

7. PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1º año (2014-2015)

- 1) Editamos y difundimos el Plan de Igualdad (de forma interna y externa).
- 2) Sondear y decidir la colaboración con algún foro de Igualdad local o regional.
- 3) Diseñar una guía básica para homogeneizar el lenguaje en cuestión de género para todas las actividades de la asociación.
- 4) Diseñar, validar e introducir en todos los programas indicadores y datos relacionados con la perspectiva de género para los informes y evaluaciones de los equipos y proyectos.
- 5) Formar a 3 trabajadores-trabajadoras en temas de igualdad (mínimo 30 horas).
- 6) Organizar una formación interna para trabajadores y trabajadoras sobre la perspectiva de género y sobre los Derechos de la Mujer (no necesariamente presencial: on-line,...)
- 7) Nombrar a una persona responsable del Plan de Igualdad, que revisará los avances del plan y recogerá las demandas de socios-as y trabajadores-as.
- 8) Establecer un protocolo de actuación para acoso y otras cuestiones relacionadas con la Igualdad como la conciliación.
- 9) Incluir el Plan en el orden del día de la Junta Directiva y de las Asambleas. Seguimiento e informes anuales.
- 10) Recabar y difundir materiales y recursos formativos y de sensibilización sobre Género e Igualdad.
- 11) Evaluar el año y rediseñar un plan de actividades para los 2 años siguientes.



hezizerb
e l k a r t e a

RS/G/04273/1994
Cif: G20474979

Zubiaurre 30, beheo
20013 • Donostia
Telf. **943 32 67 84**
Fax. 943 32 67 85
www.hezizerb.net
hezizerb@hezizerb.net