

2019

Lagun Artean



entusiasmo de género
hacia una política
territorial más inclusiva
entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN 2019-2021

Enero 2019





ÍNDICE

1. LA ENTIDAD Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN	Pág 3
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA	Pág 8
3. ASPECTOS A DESTACAR DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	Pág 15
4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LAGUN ARTEAN	Pág 22
5. ELEMENTOS, EJES DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES	Pág 24



1. LA ENTIDAD Y TRAYECTORIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LAGUN ARTEAN

El Centro de Acogida Lagun Artean es una Asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública e interés social vinculada a la Iglesia y Caritas de Bizkaia que acompaña los procesos de incorporación social de las personas sin hogar y otras personas en situación o riesgo de exclusión social.



VALORES

Fraternidad

Nuestra Identidad cristiana nos lleva a la consideración de todas las personas como iguales y al reconocimiento de sus derechos y dignidad, centrando nuestra atención preferentemente en las más excluidas de la sociedad.

Cercanía

Nuestro compromiso es estar al lado de las personas, desde la acogida incondicional, la escucha y el acompañamiento. Nuestro estilo de trabajo y relación se caracteriza por la cercanía, por ser referencia y facilitar lugares de encuentro.

Transparencia

Garantía y apertura de la Información relativa a nuestra gestión económica, procesos estratégicos e intervención.

Calidad

Considerando la calidad como apuesta por la innovación, la reflexión crítica y constructiva de nuestra intervención y gestión, tratando de mejorar tanto los resultados como los propios procesos.

Participación

La principal riqueza de nuestra asociación son las personas que la forman: voluntariado, profesionales, participantes de nuestros programas, etc. La participación e implicación de cada persona en la marcha de la organización y en el contexto comunitario garantizan el cumplimiento de nuestra misión.

Justicia social

Tal y como recogemos nuestra misión y visión, desde Lagun Artean nos comprometemos en incidir sobre las causas estructurales que originan la exclusión y la desigualdad de género y, en base a ello, desarrollamos procesos de sensibilización y denuncia.

Sostenibilidad

Promovemos el uso ético y responsable de los recursos materiales aplicando alternativas de consumo sostenible y de respeto por el medio ambiente.



La estructura de la entidad se resume en el siguiente gráfico:



Los datos generales que permiten tener una primera visión de la entidad y que se muestran en la última memoria de la entidad ([MEMORIA 2017](#)) se presentan a continuación

Equipo

Número de personas				
Profesionales	Voluntariado	Socias	Prácticas	TBC
28	68	67	16	56
13 mujeres 15 hombres	32 mujeres 36 hombres	34 mujeres 23 hombres	14 mujeres 2 hombres	56 hombres

¿QUÉ HACE LAGUN ARTEAN?

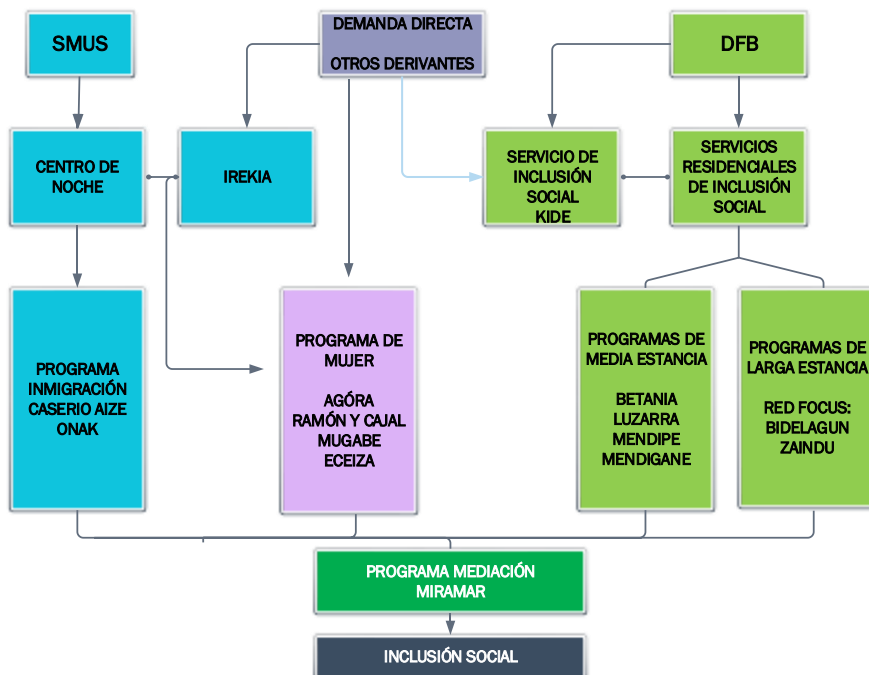
El objetivo de nuestro trabajo es facilitar la incorporación social de personas en situación de exclusión social. Ofrecemos a cada persona un acompañamiento social personalizado que responda a sus características y capacidades personales. Partimos de un diagnóstico para identificar las necesidades y potencialidades y desarrollamos un Plan de Atención Individualizado consensuado por la persona y sus profesionales de referencia que funciona como guía durante todo el proceso.

El enfoque y la metodología utilizada para llevar a cabo la intervención socioeducativa individualizada son el Modelo Centrado en la Persona y la relación de ayuda que consiste en acompañar a las personas en sus procesos de incorporación social tratando de crear vínculos relacionales y poniendo su proyecto vital en primer plano.

Las actividades que realizamos se encuadran en ámbitos de la prevención del riesgo, la promoción socio-laboral, la igualdad y la colaboración y complementariedad con otros recursos sociales. Este trabajo se encuadra en varios proyectos que detallamos:

- Atención diurna: Servicios Abiertos y Centro de Inserción Social Polivalente.
- Área residencial: Centro de Noche y Dispositivos residenciales.
- Área formativa: Talleres Sociales y Formación profesional.

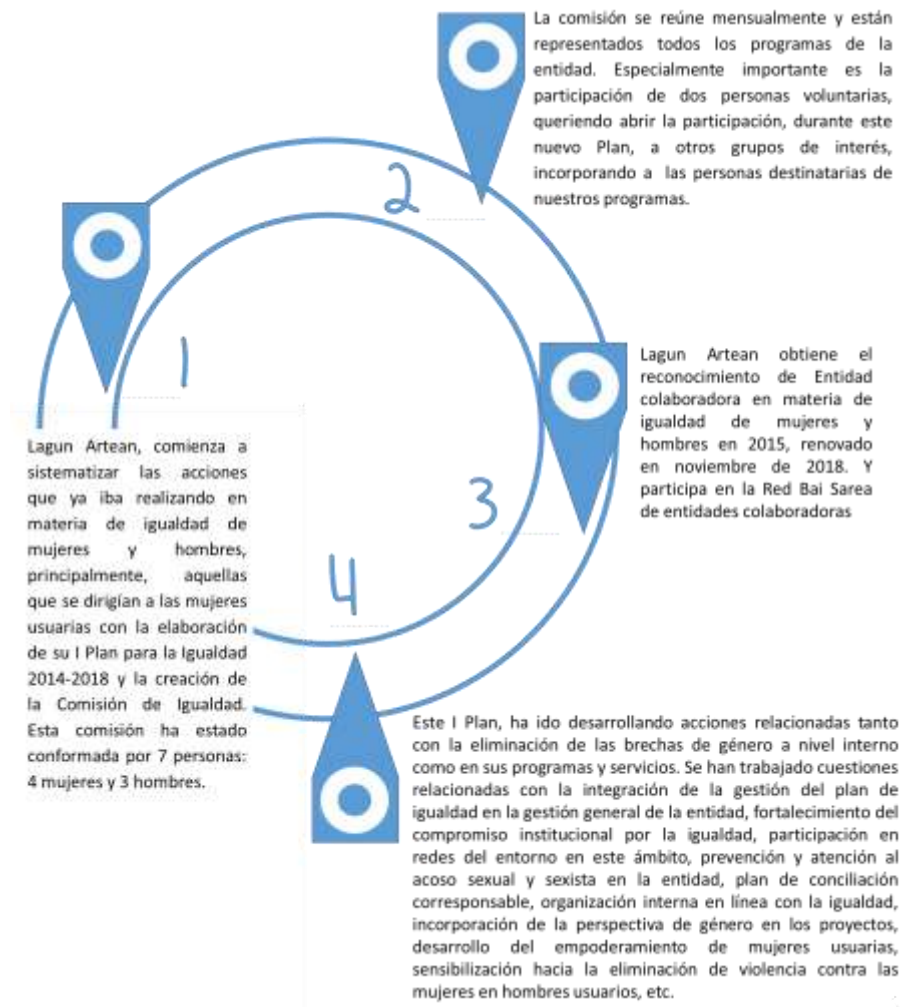
A continuación, se presenta el itinerario, es decir, la forma de acceso y la interconexión entre proyectos/programas. Este gráfico va a permitir conocer la dimensión y características de la entidad en las que se ubica el presente plan.



El 12 de Diciembre de 2017, Lagun Artean obtiene el Diploma de Gestión Avanzada en el contraste externo realizado por el Club de Evaluación de Euskalit. El Gobierno Vasco reconoce, de este modo, el nivel alcanzado y anima a continuar en el camino de la innovación y mejora de la gestión. En el marco de la gestión avanzada se ha elaborado este proceso de trabajo en la entidad para diseñar este II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Este proceso ha supuesto, además de abarcar en el diagnóstico la recogida de datos cuantitativos relativos a las principales brechas de género que se dan en las organizaciones, profundizar en la reflexión estratégica incorporando las cuestiones de género para cada uno de los elementos de modelo de gestión avanzada. El proceso ha sido también paralelo a la elaboración del plan estratégico de la entidad en este marco y ha permitido identificar cuestiones a trabajar desde este plan, así como cuestiones que se deben mantener y que vienen ya del I Plan para la Igualdad de Lagun Artean.

Trayectoria en materia de Igualdad de Lagun Artean

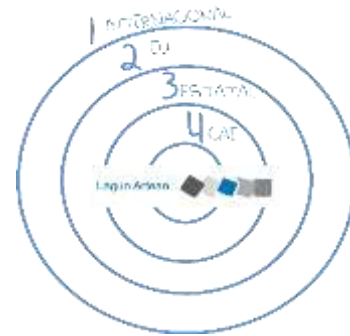


2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA

Existe una amplia normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico, en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, que establece obligaciones de manera que entidades públicas y privadas integren la perspectiva de género en sus organizaciones, lo cual supone dar avances en la consecución real y efectiva de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Al abordar el proceso de institucionalización de las políticas de Igualdad en el Centro de Acogida Lagun Artean se toman como punto de referencia los principales documentos que a nivel técnico y legislativo rigen actualmente la planificación en materia de Políticas de Igualdad.

A continuación, mostramos el marco jurídico y técnico que ha guiado el proceso de elaboración del presente Plan.



1	ÁMBITO INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer). • Conferencias Mundiales sobre la Mujer.
2	ÁMBITO EU	<ul style="list-style-type: none"> • Tratado de la Unión Europea. • Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
3	ÁMBITO ESTATAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género • Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (ámbito estatal).
4	ÁMBITO CAE	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (ámbito de la CAE). • Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento “Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”. • VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.



1

ÁMBITO INTERNACIONAL

<p>CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)</p>	<p>Adoptada en 1979 por la Asamblea General de la ONU, a menudo se describe como una declaración internacional de derechos para la mujer. En la misma se define lo que constituye la discriminación contra la mujer y se establece una agenda para la acción nacional para poner fin a esa discriminación. Además en la misma se establecía “...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.</p>
<p>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)</p>	<p>Representantes de 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Define un conjunto de objetivos y medidas que deben adoptar los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado. Además, establecieron 12 áreas de especial interés. Como seguimiento de esta Conferencia se han realizado sesiones especiales de la Asamblea General denominadas Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15.</p>



2

ÁMBITO DE LA UE

<p>El Tratado de la Unión Europea.</p>	<p>El Tratado de la Unión Europea, aprobado en 1992, ya señalaba la importancia que tenía la Igualdad. Así, se indicaba que “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la Igualdad entre mujeres y hombres”. Cuestión también recogida en el Tratado de Lisboa.</p>
<p>La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.</p>	<p>La “Carta comunitaria de los derechos sociales y fundamentales de los/as trabajadores/as” fue elaborada por una convención compuesta por una persona representante de cada país de la UE y de la Comisión Europea, así como por componentes del Parlamento Europeo y de los Parlamentos nacionales. Fue formalmente proclamada en Niza en diciembre de 2000 por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión. En diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, la Carta adquirió el mismo carácter jurídico vinculante que los Tratados. A tal efecto, la Carta fue enmendada y proclamada por segunda vez en diciembre de 2007. En el artículo 23 de la misma se indicaba “La Igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.</p>



3

ÁMBITO ESTATAL

<p>Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</p>	<p>Destaca por la definición que establece sobre la violencia de género.</p> <p>Dispone de 5 títulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de sensibilización, prevención y detección; • Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género; • Tutela Institucional; • Tutela Penal; • Tutela Judicial <p>Dicha Ley procura establecer un marco amplio para la lucha contra la violencia de género.</p>
<p>Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres</p>	<p>La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres resulta fundamental por la definición que establece sobre conceptos clave como el principio de igualdad de trato, la discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y por razón de sexo, las acciones positivas,...</p> <p>Además, establece en diferentes artículos cuestiones que tienen implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas y el sector privado. Vinculado a este último colectivo cabe mencionar el Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), en el que se señalan aspectos como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La promoción de la igualdad en la negociación colectiva. • La elaboración y aplicación de planes de igualdad en empresas privadas. • Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. <p>Otras de las razones por las que se ha tomado como referencia este texto legal son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trata del máximo referente en materia de Políticas de Igualdad a nivel Estatal. • Su ámbito de aplicación. Los principios y obligaciones de esta Ley son de aplicación a toda persona, física o





		<p>jurídica que se encuentre o actúe en territorio español.</p> <ul style="list-style-type: none">• Recoge, responsabilidades, sanciones y consecuencias jurídicas para las organizaciones privadas. Su incumplimiento prevé sanciones y consecuencias jurídicas. Sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con la falta de cumplimiento del régimen de medidas para la conciliación de la vida personal y laboral y los casos de acoso sexual.• Definición de los criterios de negociación, contenidos y alcance de los planes y transparencia en la implementación de estos. Marca la obligatoriedad de negociar con la representación sindical la elaboración y aplicación de los planes de Igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras. Asimismo, explicita el concepto y el contenido de dichos los Planes, así como la transparencia en su proceso de elaboración e implementación.• Establece un distintivo para las empresas en materia de igualdad. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas organizaciones que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras.• Establece la obligación hacia las organizaciones privadas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los y las trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.
--	--	--



<p style="font-size: 2em; font-weight: bold;">4</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold;">ÁMBITO CAE</p>	<p>Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres: La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</p>	<p>Recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en la CAE. Las principales razones por las que se ha tomado como referencia este texto legal son:</p> <p>Su ámbito de aplicación. Sus principios generales (artículo 3) y sus artículos 16,18.4 y 23 son de aplicación a todos los poderes públicos vascos, así como a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con cualquiera de ellos. Algunos de sus artículos también tienen aplicación al sector privado (artículo 40, 41, 42y 43.).</p> <p>Definen la condición de entidad colaboradora en Igualdad (artículo 41). Se establecen las condiciones y criterios mínimos exigibles a aquellas organizaciones que desarrollen una política de igualdad.</p> <p>Artículo 41. – Entidades colaboradoras.</p> <p>Con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito socio-laboral a favor de la igualdad de oportunidades, el Gobierno Vasco puede reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Las citadas condiciones exigirán, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un plan de actuación en materia de igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.</p>
--	--	---





ÁMBITO CAE	<p>VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE</p>	<p>Tal y como se explicita en el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres el Gobierno Vasco deberá elaborar cada legislatura un «plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres».</p> <p>El VII Plan para la XI legislatura, dispone de dos apartados que marcan las líneas de las políticas para la igualdad de la CAE: por una parte, las medidas para mejorar el buen gobierno a favor de la igualdad; Por otra parte, los ejes de intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento de las mujeres • Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos • Vidas libres de violencia contra las mujeres
------------	--	---



3. ASPECTOS A DESTACAR DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

A continuación se presentan algunas cuestiones del diagnóstico de igualdad 2018 que han permitido ir perfilando las cuestiones que se plantean en este II Plan. Estas cuestiones son el resultado de recogida de indicadores relacionados con las brechas de género y procesos de trabajo realizados con la comisión de Igualdad y con toda la plantilla en el marco de los elementos del modelo de gestión avanzada que despliega la entidad, desde la perspectiva de género.

ESTRATEGIA 1/2		
Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: El Plan Estratégico de Lagun Artean contempla la igualdad y el trabajo con perspectiva de género en sus líneas y objetivos de forma preferente y específica. • F: Recorrido por la Igualdad de la entidad. Actualmente diseñando el II Plan de Igualdad. • F: Se cuenta con el Reconocimiento de entidad colaboradora de Emakunde • F: Clara apuesta de la Junta y de la dirección de Lagun Artean por la Igualdad en la gestión y en la prestación de servicios. • F: La Igualdad no es un “añadido” a nuestra gestión. Es una clave transversal a todas nuestras acciones y formas de actuar. Está incorporada en el día a día. • 	<ul style="list-style-type: none"> • D: Nuestro primer plan ha sido excesivamente extenso y ambicioso. Es más interesante hacer quizás menos acciones y dotarlas de más profundidad, contraste y medición. • D: Mejorar la evaluación y la recogida de datos. Indicadores y reducción de brechas Impacto real y a largo plazo de nuestras acciones • D: Pese a que se traslada información sobre igualdad y acciones a los grupos de interés, cuesta implicar al voluntariado, participantes de algunos programas concretos, personas socias, etc. • A: Sólo damos respuesta a una ínfima parte de la demanda de atención a mujeres con menores acompañados que nos llega. Nuestros proyectos de mujer no tienen financiación estable. Pese a haber trabajado por la consecución de más financiación esto no ha sido posible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el modelo de gestión avanzada y el II Plan de Igualdad: objetivos, indicadores, etc. para facilitar el seguimiento, evaluación y justificaciones. • Situarse en el sector como un referente en el trabajo con mujeres y menores acompañados. Conseguir financiación 100% y estable para nuestros proyectos de mujer. • Seguir apostando por la relación con otras entidades que trabajan en las mismas claves para promover acciones y denuncias conjuntas.

ESTRATEGIA2/2

Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: En las programaciones de nuestros proyectos, en nuestro plan de formación, etc. se programan sistemáticamente cuestiones de género y se publicitan como tal. • F: La formación en igualdad ha llegado a toda la plantilla. • F: Ha propiciado y realizado la visita a nuestros recursos de mujer de todos los financiadores actuales y posibles en el último año. • F: Nuestros proyectos de mujer son una clara apuesta de la entidad, se viven como identitarios y responden a necesidades claramente no cubiertas por otras entidades o la administración. • F: Se han cambiado los estatutos de Lagun Artean para poder incluir en nuestro objeto específicamente el colectivo de mujer y familia. Esto nos da también acceso a vías subvencionales anteriormente denegadas. • F: Colaboración clave entre entidades: Bai Sarea, Emakumeok Bidean, Comisión Mujer EAPN, Convenio con Médicos del Mundo, Adeco, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • A: Falta de financiación para cuestiones de género en general, planes de igualdad, implementación de programas, etc. No hay una partida presupuestaria para la mayoría de acciones. El coste está vinculado al aporte de horas de los y las trabajadoras. • A: Tampoco se cuenta con financiación para el diagnóstico y el seguimiento del propio Plan de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la presencia de voluntariado en todas las cuestiones de género: acciones de denuncia, formación, etc. • Seguir apostando por la formación en igualdad de mujeres y hombres y que ésta llegue a todos los grupos de interés. • Aprovechando el 35 aniversario de Lagun Artean que se celebra en 2019, promover unas jornadas profesionales en torno a Mujer y Exclusión social que dé a conocer y ponga en valor nuestra experiencia en este sentido.





CLIENTELA 1/2

Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: Equipos diversos según sexo del equipo de profesionales. • F: Tener 3 programas diferentes que nos permiten conocer y ver la realidad diversa de Personas Sin Hogar. • F: Trato igualitario hacia los hombres y mujeres usuarias y respuesta a su situación personal y única desde los procesos de incorporación social. • F: Programas específicos para mujeres → creación de espacios (pisos, impartición de talleres específicos para mujeres mediante trabajo colaborativo con otras entidades como Médicos del Mundo,...) • F: Acción positiva a favor de las mujeres (creación de dispositivos residenciales específicos para ellas desde 2004/2005) • F: Desde el inicio se separaron por sexos; no entendíamos los espacios mixtos; espacios donde se pudiera dar relaciones de sometimiento; abusos... • F: Espacios propios para ellas donde se puedan cuidar. • F: Ilusión/entusiasmo de los/as profesionales para sacar el trabajo adelante confianza en las destinatarias de la acción educativa y sus 	<ul style="list-style-type: none"> • D: No todas y todos los profesionales tienen una formación o preparación específica en intervención con mujeres con enfoque de género. • D: El Albergue/Centro de noche no es un espacio adecuado para las mujeres no tiene un espacio de exclusividad o propio para ellas. • D: No disponer de guardería para las mujeres con hijos e hijas para que las mujeres se puedan formar o capacitar. • A: Falta de financiación estable para los recursos destinados a mujeres en situación de vulnerabilidad. • A: En el ámbito de los servicios sociales no existen recursos para mujeres con menores a cargo a excepción de los específicos para mujeres en situación de violencia de género. • A: A pesar de lo que hemos hecho en el entorno, sigue siendo adverso a las personas sin hogar y más para las mujeres sin hogar, Invisibilización. Situaciones de sometimiento que invisibilizan la realidad de las mujeres que abundan en los recursos de atención primaria y “desaparecen” en los de atención secundaria. • A: Xenofobia; racismo a nivel social y del entorno. • A: Vivir como competencia a las personas sin hogar, sobre todo a las inmigrantes → RGI-Ayudas-Trabajo (“Nos quitan las ayudas y el trabajo”; “Vienen a vivir 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar Formación específica de las y los profesionales para trabajar con mujeres. • Posibilidad de crear un espacio de guardería de 0 a 2 años para que las mujeres puedan formarse (con voluntariado, profesionales...).





posibilidades de incorporación social.	del cuento con la RGI" ...)	
--	-----------------------------	--

CLIENTELA 2/2		
Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none">• F: Trabajo de empoderamiento a través de los talleres específicos para ellas.• F: Hargindegi, Elurra... → se crean espacios de formación para mujeres con cuidado de menores que complementan nuestra intervención.• O: Sensibilidad con este tema por parte de las administraciones (Ahora).• O: Juzgados de atención específica para mujeres.• O: Concienciación, cada vez mayor, hacia el tema de la mujer; contra la violencia de género, el abuso ... (Indignación social, más apoyo por temas como: la manada ...)• O: Mayor empoderamiento actual de las mujeres.• El 100% personal ha recibido anualmente alguna formación en igualdad de género, que organiza la entidad en sus planes de formación.	<ul style="list-style-type: none">• A: Trabajo no cualificado → más posibilidades para las mujeres (servicio doméstico), siempre que no tengan menores a cargo.• A: Formación tradicional masculina y femenina (por género).• A: No se preocupa de dar oportunidad a las mujeres con menores → problemas de acceso a las guarderías y más para las personas sin recursos.	<ul style="list-style-type: none">• Tratar de buscar una financiación estable que permita seguir manteniendo abiertos los pisos de mujeres y trabajar con tranquilidad y estabilidad.• Fomentar entre las entidades proveedoras la gestión de la igualdad.



PERSONAS 1/1		
Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: En la empresa se favorece la flexibilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • F: Existe disponibilidad y entrega de los y las trabajadoras. • F: Se intenta fomentar igualdad entre puestos, parejas educativas, contratación de mujeres en puestos que han sido tradicionalmente ocupados por hombres en Lagun Artean, etc. • F: Existen medios, protocolos para el acoso sexual y sexista en la entidad, así como su denuncia. • F: Sensibilidad en temas de género de gran parte de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • D: Determinados puestos de trabajo pueden suponer riesgos añadidos para las trabajadoras. • D: La flexibilidad está condicionada por puestos y proyectos. Algunos puestos no permiten la misma flexibilidad que otros por las propias necesidades del servicio. • D: En las parejas educativas algunas personas tiene la percepción subjetiva de que las mujeres asumen más responsabilidades • D: No se contemplan riesgos psicosociales reales en determinadas situaciones de posible vulnerabilidad de las trabajadoras • D: Con relación al protocolo de atención al acoso sexual y sexista, se considera que falta el seguimiento si se diera el caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los puestos de trabajo y las medidas de conciliación vinculadas a cada uno de ellos. No solo los puestos sino los proyectos en los que se ubica cada profesional. • Analizar la movilidad entre puestos y ver como esta afecta a hombres y mujeres. Establecer unos criterios para la movilidad entre puestos. • Trasladar el procedimiento de compensación horaria garantizando que toda la plantilla lo conozca y analizar cómo es esta compensación por puesto y sexo. • Difundir los criterios para la recuperación horaria (plan de conciliación). • Excesiva cultura de “echar horas”: a veces la excepcionalidad se convierte en hábito. • Falta de un análisis de la productividad de las personas analizada por sexo. • Desarrollar el Plan de conciliación corresponsable. • Formación para trabajar el tema de igualdad (para que “cale” en el personal) • Testar las opiniones y evaluación del servicio de prevención ajeno actual por parte de los y las trabajadoras, en la respuesta dada ante temas de salud laboral y género.





SOCIEDAD 1/1		
Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: Participación activa en redes por la igualdad de mujeres y hombres • F: Colaboración en campañas institucionales por la igualdad de mujeres y hombres (8M, 25N, etc.) • F: Uso no sexista del lenguaje e imágenes en elementos comunicativos. • F: Se ha realizado una exposición fotográfica sobre la mujer en situación de exclusión social y ha pasado por centros cívicos, congresos, foro para la igualdad de Emakunde. • O: Sensibilidad y marco político para avanzar en la mejora de la intervención socio-laboral para mujeres en situación de vulnerabilidad social. 	<ul style="list-style-type: none"> • D: No se promueve la igualdad de mujeres y hombres entre la proveeduría. • D: Se puede mejorar el fomento del valor de la igualdad entre las personas usuarias • D: No se analiza ni gestionan los recursos medioambientales desde la entidad con enfoque de género. • A: Exceso de exigencia y/o carga de trabajo, que no se pueda asumir desde la entidad, para la participación en redes por la igualdad de mujeres y hombres. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jornadas sobre Mujer y Exclusión residencial en 2019 con el telón de fondo del 35 aniversario de Lagun Artean.



INNOVACIÓN 1/1		
Fortalezas y oportunidades:	Debilidades y amenazas:	Retos posibles
<ul style="list-style-type: none"> • F: El equipo de coordinación y especialmente la comisión de igualdad, en la que se hayan representados profesionales de prácticamente la totalidad de todos los servicios de Lagun Artean y personas voluntarias, son los espacios desde los que se recogen, proponen, diseñan y evalúan las ideas y acciones más novedosas en claves de igualdad. • F: En el último año Lagun Artean ha puesto en marcha acciones de sensibilización y con un marcado carácter comunitario que han resultado originales y novedosas en el Tercer Sector orientadas a la denuncia y visibilidad de las situaciones de las mujeres en situación de sinhogarismo: “Yo tejo X Lagun Artean”, Exposición fotográfica “La calle, en Bilbao, con rostro de mujer”, etc. • F: Se ha presentado para el directorio de Buenas Practicas en Gestión por la Igualdad la experiencia compartida con Médicos del Mundo (Convenio para el trabajo conjunto en pro de la salud sexual y reproductiva de las mujeres). • F: Es la única entidad del Tercer Sector que cuenta con un programa de atención a mujeres en situación de exclusión residencial con menores acompañados y dónde la problemática asociada no sea la violencia de género. • O: El trabajo en red Emakumeok Bidean es nuevo en el Tercer Sector. No existía un espacio de denuncia y red de entidades desde el ecofeminismo. • O: Existencia de espacios propuestos por Euskalit en materia de innovación como el Concurso Quality Innovation. 	<ul style="list-style-type: none"> • D: No existe un trabajo sistemático para la innovación en general y tampoco para innovar en igualdad en particular. Se aprovechan las ocasiones y se mantiene la mirada de género pero no de forma sistemática. • D: No se han aprovechado espacios propuestos por Euskalit en materia de innovación como el Concurso Quality Innovation. • D: “El árbol no deja ver el bosque” Trabajando en la cobertura de las necesidades básicas de las personas sin hogar, sin financiación garantizada para varios de nuestros programas incluidos los de mujer, es difícil pensar en innovación sobre todo a coste 0. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar participantes de los proyectos y servicios de la entidad a la comisión de igualdad. • Poner en marcha una comisión o espacios concretos para dar lugar a la innovación y la igualdad.



4-CONTEXTUALIZACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE LAGUN ARTEAN

Este II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Lagun Artean, se ha elaborado al amparo de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, así como de las directrices del VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, teniendo en cuenta la estructura seguida en dicho Plan.

La información procedente de las y los diversos agentes se integra y sistematiza con el objeto de disponer del presente Plan que posee las siguientes características:

- Se ajusta a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y los preceptos relativos a las organizaciones.
- Se adecúa a la existencia de la Ley 4/2005 y los preceptos relativos a las organizaciones privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con los poderes públicos vascos.
- Se adapta a los elementos estructurales del VII Plan (CAE): ejes estratégicos, áreas de intervención, estrategias e indicadores de impacto.
- Tiene un carácter estratégico. El diseño de las líneas estratégicas fundamentales de intervención se basa en los resultados obtenidos del Diagnóstico de igualdad. Esto es, tiene una visión estratégica sobre la implementación de las Políticas de Igualdad en la Organización.
- Presenta una estructura clara, operativa y adaptada a las necesidades y competencias organizacionales.
- Determina contenidos y objetivos concretos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de Igualdad, priorizando aquellos objetivos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos organizacionales.
- Es un plan flexible, capaz de adaptarse a la realidad y a los nuevos retos en relación a la situación de las mujeres y los hombres en la entidad. Es concebido como un documento vivo, sujeto a un sistema de seguimiento y control que le permite responder a las diversas situaciones de cambio, tanto coyunturales como estructurales, y que asegure una retroalimentación entre evaluación y planificación.
- Dispone de un sistema de gestión enmarcado en el modelo de gestión avanzada de la entidad, por lo que contempla la inclusión del mismo en los planes de gestión anuales y en el mismo plan estratégico.
- La Comisión de Igualdad, tendrá un papel relevante en la coordinación y la ejecución del Plan para la Igualdad, así como en lo que tiene que ver con la incorporación del mainstreaming de género en las distintas áreas de la organización.



El proceso seguido para la elaboración de este II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres se ha desarrollado en las fases que se describen a continuación:

Fase I: Planificación proceso de trabajo. Elaboración Borrador Diagnóstico para igualdad de mujeres y hombres

En esta fase, la dirección y el equipo técnico de la Consultoría de Género de la Fundación EDE, definen el proceso de trabajo. Se consolida la Comisión de Igualdad como eje principal para el desarrollo de todo el proceso, pero también se contempla participación de toda la plantilla.

Se decide enmarcar el proceso de trabajo en los elementos del modelo de gestión avanzada. Para ello, se recogen datos cuantitativos y cualitativos ubicados en estos elementos. Pero también se utiliza la metodología de Emakunde para realizar planes de igualdad en organizaciones: Excel de datos que recoge brechas de género a nivel interno y de servicios, cuestionario a la plantilla sobre su opinión de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad (respondido por casi el total de la misma), 3 sesiones de trabajo con la Comisión y plantilla para contraste de datos recogidos e identificación de DAFO y retos futuros.

De toda la información recogida se elabora el diagnóstico sobre la situación de la igualdad en Lagun Artean 2018.

Fase II:

Elaboración Plan para la Igualdad de mujeres y hombres

A partir del diagnóstico se realizan varias sesiones de trabajo de la dirección con la Consultoría de género y a su vez con la Comisión de Igualdad para la elaboración del II Plan de Igualdad. Este Plan recoge también las cuestiones que incorpora el plan estratégico y a su vez el plan estratégico bebe de este proceso de elaboración del II Plan de igualdad.

El resultado de este proceso es este documento.

La vigencia establecida es para los años 2019-2021, haciendo que coincida con la vigencia del plan estratégico actual y ubicándolo en su modelo de gestión.

Fase III: Aprobación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lagun Artean

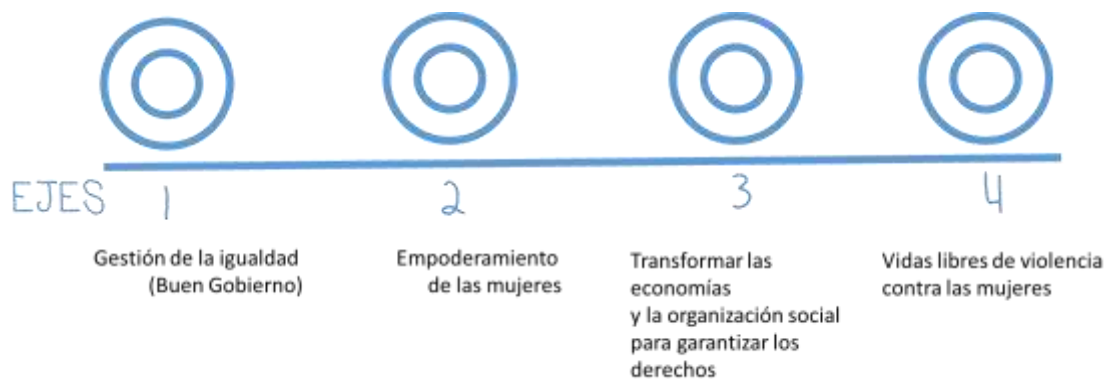
Este Plan se aprueba en un primer momento en la Comisión de Igualdad, posteriormente se abre un proceso participativo con toda la plantilla y finalmente se presenta en la Junta Directiva en la que es aprobado definitivamente.





5-ELEMENTOS, EJES DE INTERVENCIÓN, OBJETIVOS Y ACCIONES

Los principales elementos estructurales de este II Plan vienen determinados por el Modelo de Gestión y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. De esta manera, cada elemento de la gestión avanzada incluye objetivos y acciones de los 4 ámbitos (se llamarán ejes en este documento) del VII Plan de la CAE:



De esta manera, se ha desarrollado un plan alineado tanto con la gestión avanzada como con las líneas de intervención de las políticas para la igualdad de la CAE.


De esta manera, determinará objetivos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad, priorizando aquellos que se consideren de mayor interés y soportando en equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad. Estos objetivos están basados en las principales conclusiones obtenidas y brechas identificadas del Diagnóstico sobre la Igualdad de mujeres y hombres de Lagun Artean (2018).

Dispone de un sistema participativo para su planificación, seguimiento y evaluación, e integrado en el sistema de gestión avanzada que esta entidad desarrolla. En este sentido, la Comisión de Igualdad, ya creada en el I plan, tendrá un papel relevante en la coordinación y ejecución del mismo.



Ejes de intervención	
<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> </div> <p>Gestión de la igualdad de Mujeres y Hombres:</p>	<p>Tal y como se indica en el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAE, se deben seguir dando pasos y mejoras en la gestión y en el desarrollo interno de las organizaciones para que realmente se viva una igualdad efectiva en la entidad.</p> <p>Para Lagun Artean, esto significa, avanzar en la integración de la perspectiva de género, tanto en sus procesos de gestión como en sus programas y servicios, el fortalecimiento del compromiso instituciones, la formación en igualdad, y la colaboración con el entorno en materia de igualdad para poder ser ejemplo en aquellas buenas prácticas que vaya desarrollando.</p>
<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> </div> <p>Empoderamiento de las mujeres:</p>	<p>Tal y como se indica en el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, el impulso del empoderamiento de las mujeres ha sido un eje prioritario en las últimas décadas y ha formado parte de los procesos de democratización de las sociedades, ya que, para la construcción y desarrollo de derechos de ciudadanía de las mujeres y su participación, han sido necesario su empoderamiento. En este sentido, los retos y desafíos además de en el apoyo a los procesos de empoderamiento individual, colectivo, social y político de las mujeres y de sus movimientos, tienen que centrarse en la visibilidad y sostenibilidad de dichos procesos.</p> <p>Para ello, en Lagun Artean, se va a trabajar para favorecer la presencia de mujeres en órganos de máxima representación y decisión como es la Junta Directiva, y en aquellos puestos tradicionalmente ocupados por hombres en la entidad, favorecer el empoderamiento de las usuarias de los programas y servicios de la entidad y avanzar en estas cuestiones con la sensibilización social frente a las situaciones de estas mujeres y con la participación como entidad en campañas y redes del entorno que trabajan en línea con el empoderamiento de las mujeres.</p>
<div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> </div> <p>Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos:</p>	<p>Este eje hace referencia a los cuidados al considerar aquellas actividades que desarrollamos para satisfacer las necesidades de cuidados, y no sólo las que se realizan en la familia a través de lo que suele denominarse trabajo doméstico no remunerado. De hecho, los trabajos de cuidados pueden estar remunerados monetariamente o no. En el caso de que lo estén, pueden serlo a través de un sistema de prestaciones, de servicios públicos o a través del mercado, ya sea formal o informal. En el caso de que no lo estén, pueden responder a motivaciones relacionadas con el amor y la solidaridad o por el contrario, pueden ser fruto de la sumisión, de sentimientos de obligación y compromiso para el bienestar de los demás. En este marco se plantea reconocer la igualdad como un valor para la transformación social y económica,</p>



	<p>fomentar la autonomía económica de las mujeres y desarrollar la economía feminista de los cuidados que visibiliza el valor de los cuidados y el apoyo a la corresponsabilidad.</p> <p>Este Eje en Lagun Artean va a suponer, por un lado, desplegar el plan de conciliación corresponsable para el personal trabajador de la entidad y por otro lado, fomentar la autonomía económica de las usuarias de los servicios y programas a través de un apoyo a su mejora de la empleabilidad.</p>
 <p>Vidas libres de violencia contra las mujeres:</p>	<p>Siguiendo las indicaciones el VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE, en este plan se tendrá en cuenta en coherencia con la definición que hace la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y siguiendo el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia doméstica, de 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul), se considera como violencia contra las mujeres a todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimiento de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.</p> <p>En Lagun Artean existe un compromiso firme por trabajar por conseguir vidas libres de violencias machistas. Esto se va a reflejar en este plan, desde avanzar en el desarrollo de protocolos que prevengan y atiendan situaciones de violencia machista en la entidad hacia las trabajadoras o usuarias (como por ejemplo acoso sexual o sexista), fomentar comportamientos respetuosos hacia las mujeres desde los usuarios, así como, participar en denuncias sociales en este ámbito.</p>

Estos ejes se concretarán a continuación, objetivos y acciones en el marco de los elementos de gestión avanzada como se ha comentado anteriormente.

Vigencia y estructura del Plan

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Lagun Artean tendrá una vigencia de 3 años, para que coincida con la vigencia del plan estratégico de la entidad. De esta manera, en la siguiente reflexión estratégica se mantendrá integrada la igualdad de mujeres y hombres, como un elemento transversal, evaluado y reprogramado, del propio plan estratégico.

Seguimiento y evaluación del II plan

Lagun Artean cuenta desde 2009 con Planes de Futuro y Planes de Gestión anuales dentro de la metodología del sistema de Calidad Premie. Paralelamente, en estos años, realizamos nuestro primer diagnóstico y Plan de Igualdad para los años 2014-2017 obteniendo el reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora por la igualdad que hemos renovado en Noviembre de 2018.



En 2017 nos planteamos avanzar en el modelo de Gestión Avanzada de Euskalit obteniendo el Diploma a la Gestión Avanzada y viendo la adecuación de definir y desarrollar nuestro primer Plan Estratégico 2018-2021. Es, en este momento, cuando inmersos en la evaluación de nuestro primer Plan de Igualdad y elaborando el II Diagnóstico y II Plan de Igualdad vemos la necesidad de alinear y transversalizar nuestros retos en igualdad con nuestros objetivos estratégicos cara a los próximos años.

Entendemos que cualquier modelo de gestión avanzada debe contar con el aporte de valor de la perspectiva de género. Por ello nuestro Plan Estratégico 2018-21 así como los valores y ejes estratégicos contemplan esta perspectiva. Por otro lado los objetivos estratégicos y acciones más significativas del Plan de Igualdad se encuentran incluidos tanto en el Plan Estratégico como en los Planes de Gestión anuales. Este planteamiento garantiza y facilita tanto la gestión más integrada como la transversalidad de las claves de género en Lagun Artean.

Las acciones más significativas de nuestro plan de igualdad aparecerán recogidas en el plan estratégico y se evaluarán en dicho plan. Formarán parte en los planes de gestión anuales, diseñados y revisados en el equipo de coordinación, así como por la Comisión de Igualdad. Y contarán con plazos, responsables e indicadores de evaluación, como el resto de acciones del plan estratégico.

En el siguiente cuadro con el despliegue de acciones del II Plan de Igualdad aparecen en lila las acciones que también se recogen en el plan estratégico.



ESTRATEGIA 1/5

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
GESTIONAR EL II PLAN DE IGUALDAD EN EL MARCO DEL PLAN ESTRATÉGICO LAGUN ARTEAN 2018-2021 Y EL MODELO DE GESTIÓN AVANZADA	1. Integrar en la misión/visión/valores de la entidad la igualdad de mujeres y hombres.	1	--	Igualdad de mujeres y hombres integrada en la misión y visión de la entidad.	II Plan de igualdad gestionado en el marco del Plan estratégico de la entidad. Plan estratégico con misión, visión y valores que incluyen la igualdad de mujeres y hombres.	Equipo coordinación Asamblea grupos de interés.	2018-19
	2. Integrar el II Plan en los planes de gestión anuales en su planificación, seguimiento y evaluación.	1	--	Planes de gestión anuales que integran el II Plan de Igualdad.	Integrado el II Plan de Igualdad en los Planes de gestión anuales. Plan de gestión anual que integra el II Plan de Igualdad.	Equipo coordinación	2019 2020 2021
DISPONER DE ÓRGANOS PARA LA GESTIÓN DE LA IGUALDAD	3. Mantener la Comisión de igualdad de la entidad, fomentando la participación en la misma de otras personas (voluntarias, usuarias, etc.)	1	--	Nº de reuniones de la Comisión de Igualdad Nº de personas participantes de la Comisión según sexo y perfil Nº de personas voluntarias y usuarias que participan en la Comisión de Igualdad.	Comisión de Igualdad mantenida y ampliada con personas usuarias. Documento descriptivo de la Comisión de Igualdad con las nuevas aportaciones (actas).	Equipo Coordinación	2019 2020 2021



ESTRATEGIA 2/5

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
INTEGRAR EN DOCUMENTOS CORPORATIVOS LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y EL ENFOQUE DE GÉNERO	4. Revisar el código ético desde el enfoque de género.	1	--	Código ético revisado desde el enfoque de género	Código ético que integra la igualdad de mujeres y hombres y el enfoque de género.	Comisión Ética Dirección	2020
	5. En la memoria anual, incorporar información sobre el plan de igualdad, acciones realizadas y resultados conseguidos.	1	--	Grado de incorporación de información sobre el plan de igualdad en la memoria anual de la entidad	Memoria anual de la entidad con información sobre el plan de igualdad.	Equipo coordinación	2019 2020 2021





ESTRATEGIA 3/5

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
INTEGRAR EN EL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LA ENTIDAD EL ENFOQUE DE GÉNERO	6. Revisar y ampliar el manual para un uso no sexista del lenguaje en la entidad, e incorporarlo en la carpeta de bienvenida para personas trabajadoras.	1	--	Manual para un uso no sexista del lenguaje Revisado, ampliado, e incorporado en la carpeta de bienvenida para personas trabajadoras	Plan de comunicación que integra el enfoque de género.	Comisión Igualdad	2019
	7. Continuar haciendo acciones de sensibilización en materia de lenguaje inclusivo.	1	--	Nº y tipo de acciones de sensibilización dirigidas al personal en materia de lenguaje inclusivo realizadas.	Plan de comunicación que integra el enfoque de género.	Equipo coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	8. Vigilar que la comunicación interna y externa sea inclusiva (lenguaje, imágenes, contenidos, memorias, plan individualizado de atención (PIA), monografías de puesto, etc.)	1	1.2.2.	Nº y tipo de documentos de la entidad que muestran un lenguaje e imágenes igualitarios.	Soportes comunicativos internos y externos que muestran lenguaje e imágenes igualitarias.	Equipo coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	9. Incorporar en el plan de comunicación una línea específica tema mujeres y exclusión social.	1, 2	1.2.2.	Existencia de plan de comunicación con línea específica relacionada con temas de mujeres y exclusión social	Plan de comunicación que integra el enfoque de género y que difunde la situación de mujeres en exclusión social.	Equipo proceso comunicación	2019



ESTRATEGIA 4/5							
OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
FOMENTAR LA COMUNICACIÓN INTERNA DEL PLAN DE IGUALDAD Y EL TRABAJO REALIZADO	10. Crear un espacio en la página web para colgar y actualizar el Plan.	1	--	Página web con espacio donde se incluye el plan de igualdad de la entidad		Dirección	2019
	11. Realizar acciones semestrales sobre el plan de igualdad hacia toda la plantilla.	1	--	Acciones semestrales sobre el plan de igualdad hacia la plantilla.	Plantilla que conoce el plan de igualdad.	Equipo coordinación Comisión Igualdad	2019 2020 2021
DISPONER DE PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE IGUALDAD	12. Calcular y disponer de presupuesto anual para el plan de igualdad.	1	--	% del presupuesto total de la entidad dedicado al plan de igualdad.	Existencia de presupuesto anual para el plan de igualdad.	Responsable económico Dirección	2019 2020 2021
	13. Identificar fuentes de financiación externas para acciones concretas del Plan de Igualdad.	1	--	Nº y tipo de fuentes de financiación para el plan de igualdad identificadas.	Existencia de financiación para el presupuesto anual para el plan de igualdad.	Dirección Equipo coordinación	2019 2020 2021
	14. Conseguir que los proyectos deficitarios de Lagun Artean incrementen su financiación (Mujeres, Aize Onak, Centro de Noche).	1	1.4.3.	Nº y tipo de proyectos deficitarios de Lagun Artean que consiguen financiación.	Existencia de incremento de financiación para los actuales proyectos deficitarios para mujeres.	Equipo coordinación	2019 2020 2021
	15. Incrementar el volumen presupuestario de Lagun Artean para nuevos proyectos o mejora de los existentes (proyectos mujer)		1.4.5.	Nº y tipo de proyectos nuevos y a mejorar de Lagun Artean que consiguen financiación.	Existencia/Incremento de financiación para nuevos proyectos para mujeres.	Equipo de Coordinación	2019 2020 2021





ESTRATEGIA 5/5

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
DISPONER DE PROFESIONALES EXPERTAS EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	16. Contar con asistencia técnica en aquellos aspectos que se considere necesario para elaborar el diagnóstico sobre la situación de igualdad y el buen desarrollo del plan de igualdad.	1	--	Tipo de asistencia técnica con la que se cuenta para el desarrollo del plan de igualdad.	Participación de profesionales expertas para el desarrollo del plan de igualdad.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
SER ENTIDAD REFERENTE EN LA INTERVENCIÓN CON MUJERES EN EXCLUSIÓN SOCIAL	17. Realizar unas jornadas profesionales sobre sinhogarismo con motivo de los 35 años de LA, que recoja especialmente la realidad de las mujeres en situación de exclusión social y la labor pionera realizada por Lagun Artean en este ámbito.	1, 2	1.2.6.	Jornadas realizadas. Nº de personas asistentes según sexo y entidad participante. Existencia de temas en la jornada que tratan la situación de mujeres en exclusión social y que muestran la labor de Lagun Artean en este ámbito.	Nº y tipo de aportes de información y buenas prácticas ofrecidos por Lagun Artean hacia el entorno.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019
CONSEGUIR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA JUNTA DIRECTIVA DE LA ENTIDAD	18. Generar un compromiso por parte de la Junta Directiva de la entidad para el logro de mayor presencia de mujeres en dicho órgano			Existencia de norma que regule la representación equilibrada de mujeres en la Junta Directiva. Nº de personas de la Junta Directiva según sexo.	Compromiso aprobado por la Junta de dirección de que si hay una baja se va a cubrir con una mujer.	Equipo coordinación Junta directiva	2019 2020 2021



CLIENTELA 1/4

OBJETIVO	ACCIÓN	EJE CAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS, PROYECTOS y PRODUCTOS	19. Realizar formación especializada en cómo planificar y desarrollar servicios y proyectos con enfoque de género y en intervención con mujeres.	1	--	Nº de cursos realizados sobre planificación y desarrollo de servicios y proyectos con enfoque de género. Nº de horas realizadas según sexo y área/servicio	Servicios y proyectos con enfoque de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	20. Seguir recopilando materiales y buenas prácticas que recojan pautas de cómo desarrollar una intervención desde claves de género.	1	--	Nº y tipo de materiales recopilados.	Servicios y proyectos con enfoque de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	21. Unificar los documentos elaborados sobre criterios de género a tener en cuenta en la intervención con usuarias e usuarios.	1	--	Documentos sobre criterios de género en la intervención con usuarias y usuarios unificados.	Servicios y proyectos con enfoque de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo educativo	2019 2020 2021
	22. Recoger de forma sistematizada las opiniones de las personas usuarias (mujeres y hombres) para adaptar los servicios y proyectos a las necesidades básicas e intereses estratégicos de género.	1, 2, 4	--	Nº de veces que se recoge la opinión de las personas usuarias de manera desagregada según sexo desde un enfoque de género. Nº y tipo de adaptaciones de servicios y proyectos a necesidades básicas e intereses estratégicos de género realizadas	Servicios y proyectos con enfoque de género	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo educativo	2019 2020 2021
	23. Analizar todos los datos recogidos de manera desagregada, desde la perspectiva de género.	1	--	Nº y tipo de análisis realizados al año.	Existencia de documento que recoja las conclusiones obtenidas del análisis de los datos de intervención recogidos desagregados según sexo.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
	24. Compartir buenas prácticas con otras entidades.	1	--	Nº y tipo de buenas prácticas compartidas con otras entidades.		Equipo de coordinación Todo el personal	2019 2020 2021

CLIENTELA 2/4

OBJETIVO	ACCIÓN	EJEC AE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
	25. Realizar y analizar las nuevas encuestas de satisfacción a personas usuarias desagregadas según sexo	1	--	Nº de encuestas de satisfacción realizadas y analizadas según sexo	Ámbitos y acciones de mejora identificadas a partir del análisis de género de los datos desagregados según sexo.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
	26. Diseñar y cuidar especialmente proyectos dirigidos a mujeres como apuesta institucional. Aplicar las gafas de género a las realidades de exclusión.	1	2.2.1.	Nº y tipo de proyectos de Lagun Artean dirigidos a mujeres que aplican la mirada de género.	Ámbitos y acciones de mejora identificadas a partir del análisis de género e los proyectos dirigidos a mujeres.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
FOMENTAR EL VALOR DE LA IGUALDAD Y LAS NUEVAS MASCULINIDADES DE LOS USUARIOS	27. Incluir acciones dirigidas al fomento del valor de la igualdad y de las nuevas masculinidades en las acciones de los servicios dirigidos a los usuarios (Gizonduz, Alltogether, etc.)	2, 4	--	Nº y tipo de acciones realizadas para fomentar el valor de la igualdad y las nuevas masculinidades con los usuarios. Nº de usuarios participantes. Nº de horas destinadas a cada acción.	Los usuarios muestran actitudes y comportamientos de sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres, de respeto hacia las mujeres y ruptura d estereotipos de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021



CLIENTELA 3/4

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECUTE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsables	Año
FOMENTAR EL VALOR DE LA IGUALDAD Y EL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS USUARIAS	28. Incluir acciones dirigidas al fomento del valor de la igualdad y del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres en los servicios dirigidos a las usuarias. Por ejemplo: a. Trabajar con las mujeres usuarias aspectos de su socialización de género que redundan en una falta de empoderamiento, justificación de la violencia y asunción de tareas domésticas y de cuidado. b. Desarrollar talleres de autodefensa feminista con las usuarias.	2, 3, 4	--	Nº y tipo de acciones realizadas para fomentar el empoderamiento de las usuarias. Nº de usuarias participantes. Nº de horas destinadas a cada acción.	Las usuarias muestran actitudes y comportamientos de empoderamiento personal y colectivo.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo educativo	2019 2020 2021
FOMENTAR EL BUEN TRATO EN LA ENTIDAD	29. Realizar una campaña interna para fomentar el buen trato entre personas trabajadoras, usuarias, etc. desde el enfoque de género.	4	--	Campaña interna realizada. Nº de personas participantes según sexo.	Aumento de comportamientos de buen trato entre personas trabajadoras y usuarias.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2020 2021
ATENDER ADECUADAMENTE CASOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA	30. Disponer de supervisión para la exposición de casos complejos de usuarias en materia de violencia.	4	--	Existencia de supervisión para casos complejos de usuarias en materia de violencia. Nº y tipo de supervisiones recibidas.	Nº de casos de mujeres en situación de violencia atendidos adecuadamente.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Asesoría confidencial	2019 2020 2021
DISEÑAR Y CUIDAR ESPECIALMENTE PROYECTOS DIRIGIDOS A MUJERES COMO APUESTA INSTITUCIONAL	31. Consegir que el edificio Luzarra sea destinado en su totalidad al programa de mujer garantizando su cobertura económica	2	2.2.2.	Edificio de Luzarra destinado en su totalidad al programa de mujer con cobertura económica.	Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres usuarias de los proyectos de Lagun Artean.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021





CLIENTELA 4/4

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
MEJORAR LA ATENCIÓN A LAS MUJERES USUARIAS	32. Reflexionar sobre si el espacio del albergue es idóneo para mujeres y, si es necesario, cómo conseguir que sea un espacio más protegido y seguro.	2, 4	2.2.1.	Reflexión realizada. Nº y tipo de acciones de mejora identificadas.	Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres usuarias de los proyectos de Lagun Artean.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Asesoría confidencial	2019
	33. Buscar una financiación estable que permita seguir manteniendo abiertos los pisos de mujeres y desarrollar de manera más adecuada la intervención con mujeres y menores.	2	2.2.3.	Nº y tipo de financiaciones identificadas.	Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres usuarias de los pisos de mujeres de Lagun Artean.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
	34. Crear un espacio de atención a menores paralelo a actividades organizadas con mujeres en la entidad, promoviendo que las personas que atienden a menores sean hombres (usuarios, profesionales, voluntarios, etc.)	2, 3	--	Nº de espacios creados para menores creado en paralelo a las actividades organizadas con mujeres. Nº de profesionales que atienden este espacio según sexo.	Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres usuarias de los pisos de mujeres de Lagun Artean.	Equipo educativo	2019 2020 2021
	35. Mantener espacios propios solo para mujeres.	2	2.2.1.	Nº y tipo de espacios propios solo para mujeres que se mantienen.	Mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres usuarias de los pisos de mujeres de Lagun Artean.	Equipo educativo	2019 2020 2021



PERSONAS 1/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORMACIÓN	36. Definir e incorporar en las competencias de los puestos de la entidad, incluyendo al personal voluntario y en prácticas, la competencia en igualdad de género.	1	--	Competencia de género definida e incluida en los puestos.	Definición de puestos que integra la competencia en igualdad de género y su nivel requerido.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	37. Integrar en el Plan de formación anual la formación en la competencia de igualdad.	1	--	Nº y tipo de cursos realizados relacionados con la competencia de igualdad de género. Nº y puestos de personas participantes según sexo.	Plan de formación con formación en igualdad de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
SISTEMATIZAR EL PROCESO DE SELECCIÓN Y ASIGNACIÓN DE PUESTOS CON CLAVES DE GÉNERO	38. Actualizar y revisar las monografías de puesto, adaptándolas a los nuevos proyectos. Garantizar la perspectiva de género en las mismas.	1	3.1.1.	Nº y tipo de monografía revisada y adaptada a los nuevos puestos con perspectiva de género.	Definición de puestos que integra la competencia en igualdad de género y su nivel requerido.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019
	39. Dentro del proceso de gestión de personas sistematizar el proceso de selección y asignación de puestos incluidos los del equipo de coordinación e introduciendo claves de género especialmente para aquellos puestos tradicionalmente ocupados por hombres en LA.	1, 2	3.1.3.	Nº y tipo de documentos generados con la sistematización de los 2 procesos. Proceso de selección y asignación de puestos (incluidos los del equipo de coordinación) con claves de género.	Nº de personas seleccionadas y con puestos asignados, según puesto y sexo.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
	40. Analizar la movilidad entre puestos y ver como esta afecta a hombres y mujeres. Establecer unos criterios para la movilidad entre puestos.	2	--	Nº y tipo de acciones realizadas para el análisis y establecimiento de criterios. Nº de personas participantes de estas acciones según puesto y sexo.	Análisis realizado sobre la movilidad entre puestos desde el enfoque de género. Criterios establecidos.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021



PERSONAS 2/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
AVANZAR EN LA GESTIÓN DE LA CORRESPONSABILIDAD EN LA ENTIDAD	41. Elaborar el Plan de Conciliación e implantarlo	3	3.2.1.	Nº y tipo de acciones realizadas para la elaboración e implantación del plan. Nº y tipo de personas participantes según puesto y sexo.	Plan de conciliación elaborado e implantado.	Equipo conciliación	2019
	42. Mejorar la sensibilización de la plantilla sobre la cultura del cuidado corresponsable. Enfocarlo también desde la relación con las personas usuarias.	3	--	Nº y tipo de acciones realizadas para la mejora de la sensibilización hacia el cuidado corresponsable. Nº de personas participantes según puesto, servicio, programa y sexo.	Grado de sensibilización mostrado hacia la corresponsabilidad entre personal y personas usuarias. Grado de acogimiento a medidas de conciliación el personal según sexo.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	43. Disponer de un espacio de debate y encuentro para tratar los sentires de cada trabajadora o trabajador con respecto a la conciliación.	3	--	Espacio de encuentro creado. Nº de personas que participan según puesto y sexo.	Grado de acogimiento a medidas de conciliación según puesto y sexo. Grado de satisfacción de las personas participantes en el espacio creado.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021

PERSONAS 3/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
PREVENIR Y ATENDER SITUACIONES DE VIOLENCIA HACIA LAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS Y USUARIAS	44. Difundir el protocolo de prevención, atención al acoso sexual y por razón de sexo de la entidad.	4	--	Nº y tipo de acciones de difusión.	Nº de casos atendidos.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	45. Reforzar desde la asesoría confidencial el seguimiento de los casos de acoso sexual y sexista que se dan en la entidad hacia las profesionales.	4	--	Nº y tipo de acciones realizadas para reforzar el seguimiento de los casos de acoso sexual y sexista	Nº de casos con seguimiento reforzado.	Asesoría confidencial Equipo de coordinación	2019 2020 2021
	46. Revisar las normas para las personas usuarias de los servicios dirigidas a la prohibición de comportamientos violentos hacia las mujeres	4		Normas revisadas.	Nº y tipo de comportamientos violentos hacia las mujeres ejercidos por parte de las personas usuarias.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2020
REALIZAR ACOGIDAS QUE ALINEEN AL NUEVO PERSONAL TRABAJADOR Y VOLUNTARIO CON EL COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ENTIDAD IGUALDAD	47. Incluir en la carpeta de bienvenida el plan de igualdad de la entidad.			Plan incluido en la carpeta de bienvenida.	Nº y tipo de acogidas realizadas que muestran el compromiso con la igualdad.	Equipo de coordinación	2019
AUMENTAR LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS CON RELACIÓN A LAS CARGAS DE TRABAJO	48. En las conversaciones individuales anuales de responsables con profesionales, indagar sobre la percepción de la carga de trabajo y analizar los datos obtenidos según sexo.	3	--	Nº de conversaciones anuales que incorporan la indagación sobre la percepción de carga de trabajo. Nº y tipo de información recogida al respecto y analizada según sexo.	Grado de satisfacción con relación a las cargas de trabajo según sexo.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021



SOCIEDAD 1/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJEC E	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
COLABORAR CON LAS INSTITUCIONES EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	49. Poner en conocimiento de las Administraciones el número de mujeres solicitantes de alojamiento y acompañamiento social.	4	--	Nº y tipo de comunicaciones realizadas hacia las Administraciones sobre el número de mujeres solicitantes de alojamiento y acompañamiento social.	Informes de datos sobre mujeres solicitantes de alojamiento y acompañamiento social.	Equipo de coordinación	2019 2020 2021
COLABORAR CON INSTITUCIONES EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS ORGANIZACIONES	50. Mantener el reconocimiento de entidad colaboradora en igualdad de mujeres y hombres de Emakunde/Gobierno Vasco.	1	--	Nº de acciones realizadas para mantener el reconocimiento.	Reconocimiento mantenido.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	51. Participar en el Foro para la Igualdad de Emakunde			Nº y tipo de acciones realizadas en el Foro de Emakunde.	Acciones realizadas en el marco del Foro de Emakunde.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo educativo	2019 2020 2021
PROMOVER QUE LAS ENTIDADES PROVEEDORAS, PRESTAN SUS PROPIOS SERVICIOS GARANTIZANDO NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD	52. Elaborar un documento de criterios para prestar servicios a Lagun Artean en línea con la igualdad (uso igualitario del lenguaje, fomento de la igualdad, representación equilibrada mujeres y hombres en la prestación del servicio, prevención de acoso sexual y sexista...) para difundir entre las entidades proveedoras	1	--	Documento elaborado.	Nº de entidades proveedoras que conocen el documento elaborado y su contenido.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2021
	53. Promover que las entidades proveedoras se comprometan con Lagun Artean en el desarrollo de unos servicios con criterios de igualdad de mujeres y hombres (firma de compromiso, criterios de igualdad en contratos)				Documento de compromiso elaborado. Nº y tipo de criterios aplicados en los contratos a entidades proveedoras.	Nº de entidades proveedoras que firman el compromiso.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad



SOCIEDAD 2/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
APOYAR INICIATIVAS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y BUEN TRATO HACIA LAS MUJERES	54. Adherirse a campañas institucionales para la igualdad en días señalados.	1, 2	--	Nº de personas participantes (personal, usuarias, voluntarias) según sexo.	Nº y tipo de campañas a las que se adhiere la entidad.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	55. Participar activamente en actividades y manifestaciones del 8M y 25N y Emakumeok Bidean.	1, 2, 4	--	Nº de personas participantes (personal, usuarias, voluntarias) según sexo.	Nº de manifestaciones del 8M y 25N a las que se adhiere la entidad.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
INCREMENTAR NUESTRA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LAS REDES DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA VINCULADAS A LA EXCLUSIÓN SOCIAL, EN ESPECIAL EN RELACIÓN A LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES.	56. Incrementar nuestra participación activa en las redes del Tercer Sector de Bizkaia vinculadas a la exclusión social, en especial en relación a la exclusión de las mujeres. (participando, por ejemplo, en la Red Emakumeok Bidean y otras redes del sector, Eraikiz, Bai Sarea, EAPN..., diseñando elementos visuales que muestren nuestro compromiso y nos identifiquen (carteles propios, cuellos morados, etc.)	1, 2	1.3.2.	Nº de elementos diseñados para la participación.	Nº de participaciones realizadas.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo educativo Participantes de todos los programas	2019 2020 2021
COLABORAR CON ASOCIACIONES DE MUJERES Y GRUPOS FEMINISTAS DEL BARRIO	57. Ponerse en contacto y estudiar posibilidades de colaboración.	1, 2	--	Nº de contactos realizados con asociaciones de mujeres y grupos feministas del barrio.	Colaboraciones estudiadas con asociaciones de mujeres y feministas del barrio.	Comisión de Igualdad	2019 2020 2021





SOCIEDAD 3/3

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
PROMOVER LA INTERVENCIÓN CON MUJERES EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD DESDE UN ENFOQUE FEMINISTA	58. Realizar unas jornadas profesionales sobre sinhogarismo con motivo de los 35 años de LA, que recoja especialmente la realidad de las mujeres en situación de exclusión social y la labor pionera realizada por LA en este ámbito.	1, 2	1.2.6	Nº de personas participantes según sexo. Grado de satisfacción con las jornadas de las personas participantes según sexo.	Jornadas realizadas.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo profesional	2019
SENSIBILIZAR A LA SOCIEDAD EN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EXCLUSIÓN SOCIAL	59. Continuar con la difusión de la Exposición Fotográfica “Mujer y Exclusión Social” y crear nuevos materiales y propuestas en estas claves (Vídeo, Fotografías “Retratos de mujer”)	1, 2	4.2.2.	Nº de exposiciones fotográficas realizadas. Nº de personas asistentes según sexo.	Nuevos materiales creados para sensibilizar a la sociedad sobre la situación de las mujeres en exclusión social.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	60. Incrementar el compromiso de toda la base social de LA (voluntariado, personal contratado, personas atendidas, etc.) en las actividades propuestas de denuncia social, redes, campañas, etc.	1, 2, 4	--	Nº de personas de toda la base social de Lagun Artean que participan en las actividades de sensibilización propuesta.	Compromiso incrementado.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Base social	2019 2020 2021
GENERAR ACCIONES DIRIGIDAS AL MEDIOAMBIENTE DESDE CLAVES DE GÉNERO	61. Realizar actividades desde la Comisión de medioambiente inclusivas y que no perpetúen los roles de género.	2	--	Nº y tipo de acciones generadas.	Acciones realizadas.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Comisión de medio ambiente	2019 2020 2021



INNOVACIÓN 1/1

OBJETIVO	ACCIÓN	EJECAE	ACCIÓN PE	Indicador	Resultado Producto	Responsable/s	Año
INCORPORAR AL OBJETIVO DE LA INNOVACIÓN EN LA ENTIDAD LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	62. En el equipo de innovación tener en cuenta las claves de género.	1	---	Nº y tipo de acciones realizadas en el equipo de innovación para tener en cuenta las claves de género.	Objetivo de la innovación con claves de género.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad Equipo proceso de innovación	2019 2020 2021
DIFUNDIR ACCIONES INNOVADORAS EN EL ÁMBITO DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES (Universidades, Emakunde, Entidades financiadoras...)	63. Aprovechar experiencias innovadoras y pioneras que Lagun Artean haya puesto en funcionamiento para darlas a conocer, ponerlas en valor y conseguir una financiación estable de las administraciones (pisos de mujeres, proyecto sororidad, pisos de mediación con personas en situación de cronicidad, etc.).	1	5.2.4.	Nº y tipo de experiencias dadas a conocer. Nº y tipo de financiaciones estables dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres conseguidas.	Documentos con las acciones innovadoras difundidas.	Equipo de coordinación Comisión de Igualdad	2019 2020 2021
	64. Diseñar un nuevo proyecto innovador de Alojamiento solidario dirigido a PSH y personas de la Tercera Edad	1	---	Nº de alojamientos solidarios conseguidos	Nuevo proyecto elaborado Nuevo proyecto puesto en marcha	Equipo coordinación	2020

