



Confederación Vasca de Fundaciones
Fundazioen Euskal Konfederazioa

Igualdad para empoderar en Salud Mental

2021-12-13

//

“Las mujeres son responsables de dos tercios de los trabajos realizados en todo el mundo y sin embargo ganan solo el 10% de los ingresos totales y solo el 1% de las propiedades... Así que, ¿estamos iguales? Hasta que la respuesta no sea sí, no podemos dejar de preguntarnos”.

Daniel Craig, ‘Agente 007’

1991. Inserción laboral Salud Mental



bbk 

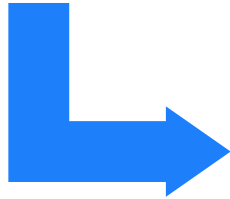

Bizkaia
foru aldundia
diputación foral

ConfeBask
| Somos empresa vasca. Somos compromiso.
| Euskal enpresa gara. Konpromisoa gara.

La Igualdad es estratégica en Eragintza

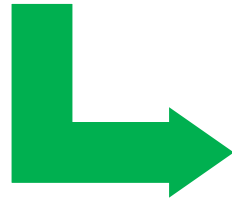
Objetivos Fundacionales

- Igualdad de oportunidades para todas las personas y circunstancias



Queríamos cambiar Eragintza

- Cuestionamos el modelo organizativo: para lograr la inserción laboral de personas con enfermedad mental



Dar participación a las personas

- Empoderamiento
- Implicación
- Pertenencia y asunción de la Misión

Diciembre 2014 Alineación con fines fundacionales. Definición nueva estrategia

Convenimiento

- 2015
- Igualdad de las personas
- Igualdad mujeres y hombres

Compromiso de la Dirección

- Mayo 2015 Documento
- Información a todas las personas (usuarias y equipo)

Proceso

- Participativo
- Diagnóstico
- Formación
- I Plan de Igualdad 2015-2018
- Comisión Igualdad...

Compromiso de la Dirección . 2015

Fundación ERAGINTZA declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, partiendo de la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad constituye un valor añadido para nuestra organización y para la sociedad

Para alcanzar la materialización de estos principios nos comprometemos a:

- Integrar de manera sistemática y transversal, la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades, programas y servicios de la Organización.
- Garantizar la igualdad de las mujeres y hombres que trabajan en la Organización en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales y el acceso a bienes, servicios y suministros.
- Sensibilizar y formar a todo el personal para que integren la igualdad en los servicios prestados así como en el entorno social en el que operan.
- Transversalizar la igualdad en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, mujeres y hombres.
- Velar por el uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.
- Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras Organizaciones y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de Planes de igualdad cuyo objetivo primordial será avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha creado la **Comisión de igualdad**, integrada por profesionales que constituyen un reflejo de la estructura de nuestra organización, y cuya misión es la dinamización y seguimiento del Plan de Igualdad en la entidad.

La Dirección asume, personalmente, este compromiso, asignando los recursos necesarios para la definición, implantación y seguimiento de las actuaciones y objetivos derivados del Plan de igualdad y liderando las actuaciones.

En Bilbao a 4 de Mayo de 2015
Fdo.: Begoña Errazti Esnal
(Directora General)

En todos los recursos.
A todas las personas

Desarrollando nuestro compromiso

2015

- Movilización de la organización: debates, charlas...
- ¿Qué es eso de la Igualdad?

Sensibilización

Voluntad

Análisis
Organización

- Asesoramiento externo. Consultoría, apoyo económico Emakunde
- Diagnóstico I Plan de Igualdad 2015-2018

Tiempo

Trabajo

Formación

- Formación equipo profesional
- Formación personas usuarias
- Medios propios

Lenguaje
inclusivo

Igualdad de
género

Violencia de
género

En marcha

- I Plan de Igualdad 2015-2018
- Constitución Comisión contra el acoso. Protocolo
- Constitución Comisión de Igualdad. Protocolo

I Plan de Igualdad 2015-2018

Consultoría
Diagnóstico

Contraste con
equipo

Paralelamente
Formación equipo
en Igualdad y
Lenguaje inclusivo
y no sexista

Consenso

No es un
documento para
guardar en un
cajón

Paralelamente,
encuentros con
personas usuarias:
a qué te suena
eso de la igualdad

Documento
final

Aprobación I Plan
y Protocolo Acoso
2015-9-17

Debate general y
Presentación
2015-10-7

Aplicación del I Plan de Igualdad. 2015-2018

Cambios documentación (Calidad, Formación, Comunicaciones...) a lenguaje inclusivo.
(Último trimestre 2015, primero 2016)

Formación interna en Igualdad a equipo y personas usuarias:
Cursos específicos 2015-2016

Formación Violencia de Género a equipo 2016 y personas usuarias primeros 2017

Exigencia a Proveedores, Colaboraciones, Convenios...
Lenguaje inclusivo



Evaluación semestral grado de cumplimiento Plan.
Presentación a Personas

Algunas actuaciones



**Formaciones
y debates**



**Participación Foros
Berdintasuna de Emakunde**



**Presentaciones
Evaluaciones Planes de
Igualdad**



**Formación
Violencia
Género**



**Campañas 8 de Marzo
Campañas 25 de Noviembre**

Foros específicos y de investigación

**Mujeres y Enfermedad Mental
¿Más desigualdad?**

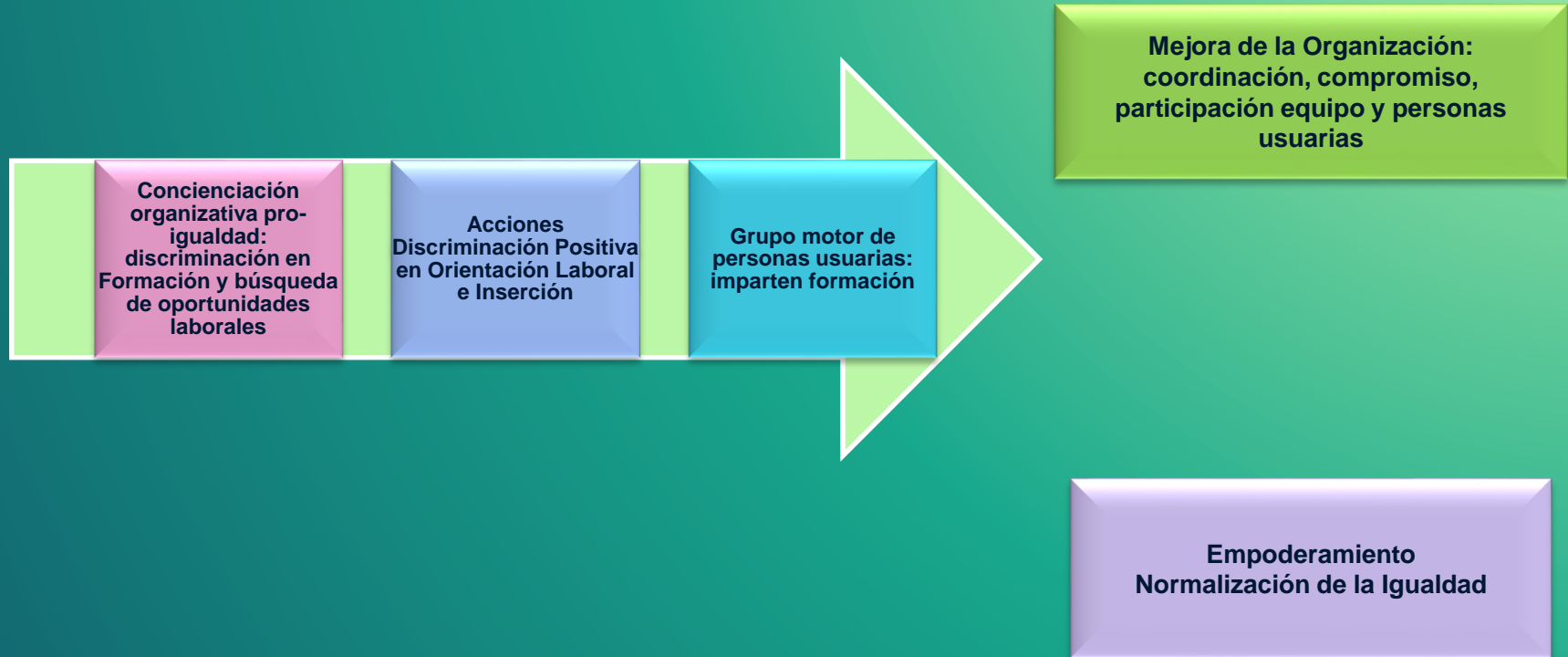
**Mujeres, Salud Mental y
Empleo**



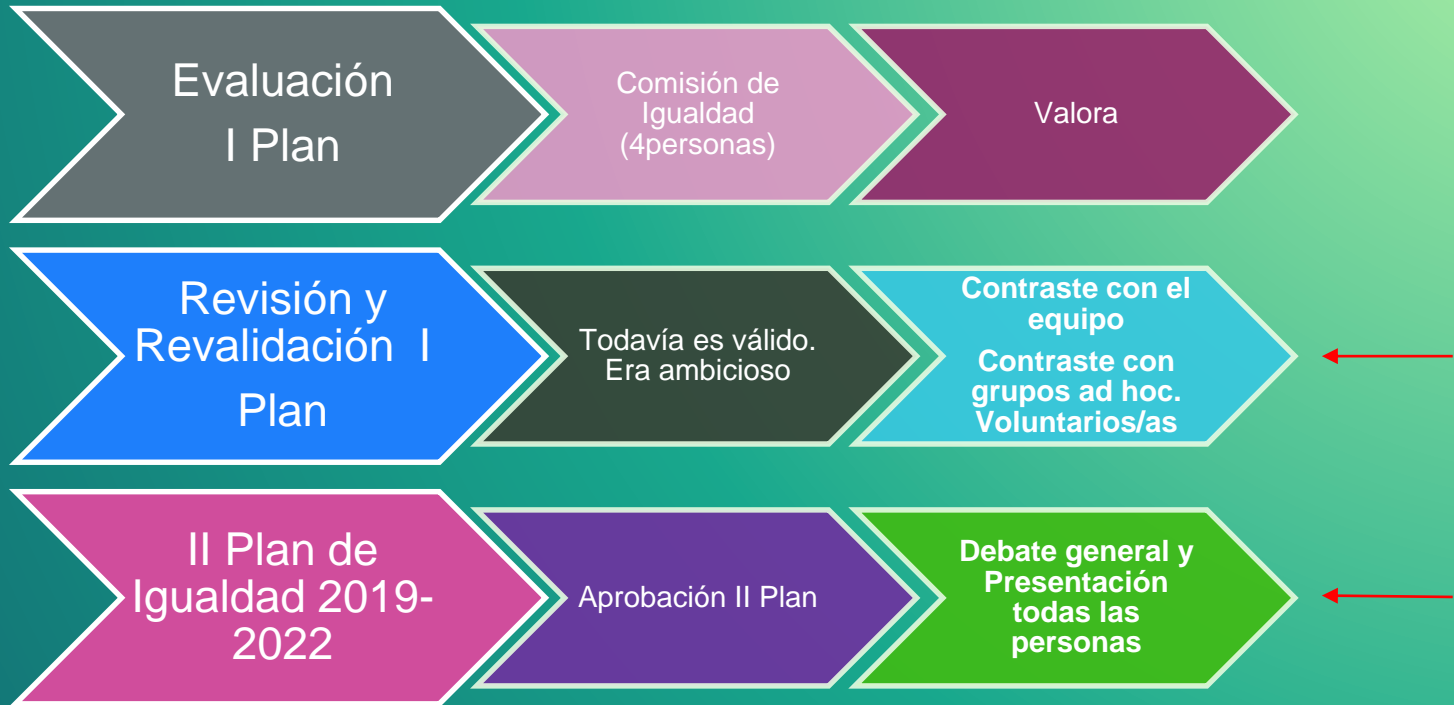
Ensanchando la pirámide de la igualdad



Cambios organizativos y Acciones positivas



II Plan de Igualdad 2019-2022



Otro elemento de mejora II Plan

Constitución del grupo de mujeres por la igualdad

- Finales del 2019
- Voluntario
- 5 mujeres usuarias

Plan de actuación 2020

- Plan de Formación del grupo tractor Primer Trimestre
- Primer diseño de actuaciones.
- Previsión de **participación en la Comisión de Igualdad**

Pandemia 2020

- Cambios en las participantes en 2020-2021: inserción laboral 3, empeoramiento psicopatológico 1, imposibilidad de participación por problemas familiares 1

Empezamos de nuevo Enero 2022

Resumen

- Compromiso
- Formación general equipo en Igualdad y Violencia de género
- Las personas usuarias comienzan a implicarse

1

- Formación personas usuarias Igualdad y Violencia de género

3

2

- Plan Igualdad
- Comisión Igualdad
- Comisión Acoso
- Revisiones cumplimiento

4

- Revisión, evaluación y elaboración II Plan.
- Comisión de igualdad, equipo, personas usuarias

5

- II Plan de Igualdad 2018-2022
- Presentación y aprobación general

6

- Constitución Grupo de Mujeres de Eragintza: formación y presentación

7

- 2022 Evaluar II Plan: equipo y personas usuarias
- Investigación
- Grupo de Mujeres

Logros

1. Normalizar la conciencia de Igualdad como derecho (y en la práctica) en Eragintza)
2. Visibilizar la doble discriminación de mujeres y enfermedad mental
3. Poner en marcha mecanismos de discriminación positiva en los recursos de empleo de Eragintza
4. Generar espacios de empoderamiento para las personas con problemas de salud mental
5. Sistematizar en Eragintza el debate sobre igualdad de mujeres y hombres
6. Transversalizar la formación, preocupación y conciencia sobre la necesaria igualdad de género

Algunos indicadores

- ⇒ **803 personas usuarias** (551 hombres y 232 mujeres).Y el equipo profesional.
- ⇒ **4 Actos generales** Planes.
- ⇒ **2 Debates anuales** mínimo.
- ⇒ **Formación transversal**
Igualdad y Lenguaje inclusivo en **todos** los recursos y cursos.
- ⇒ Constitución **Grupo de Mujeres**
- ⇒ ...



En definitiva nos comprometemos porque



Gracias a:



Personas Usuarias
Equipo profesional
Voluntarias



Eskerrik asko

Nire kontaktoa:

⇒ berrazti@eragintzafundazioa.eus

⇒ www.eragintzafundazioa.eus

Galderarik?
¿Preguntas?