

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019

20 de julio de 2017

CAPÍTULO	PÁGINA
1. Contextualización	3
2. II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019	5
2.1 Conceptualización estratégica	6
2.2 Contenido y estructura: Ejes, Objetivos y Acciones	7
2.3 Detalle de las acciones a desarrollar	17
3. Modelo de gestión, seguimiento y evaluación	40
3.1 Estructura de gestión	41
3.2 Procesos de gestión	42
A. Anexo	43
Glosario de terminología específica	44



1

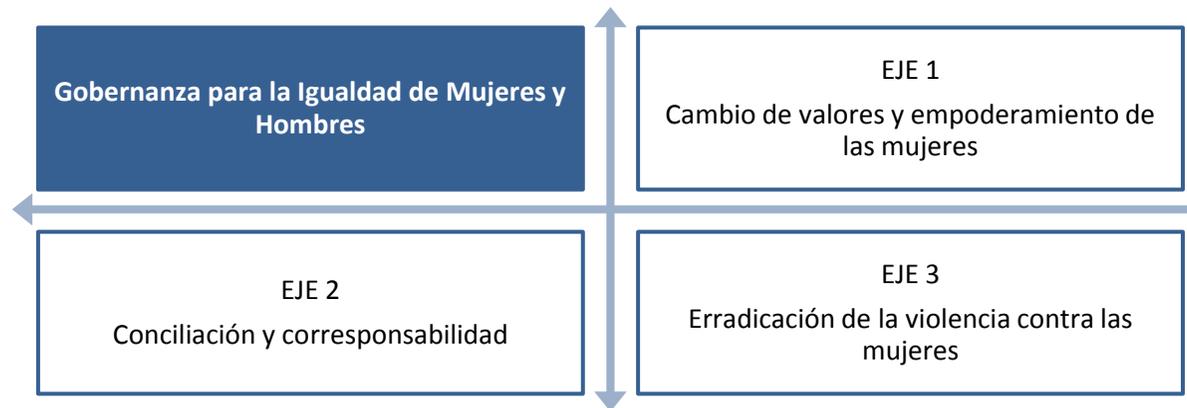
Contextualización

Contextualización

El IFAS, mediante el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, quiere explicitar su compromiso con la **Igualdad de Mujeres y Hombres**. Este Plan, por tanto, se entiende como una continuación a la trayectoria iniciada por la entidad en 2012 con la formalización del I Plan para la Igualdad. El propio proceso de elaboración del Plan ha sido concebido como un medio para seguir avanzando en la integración de la perspectiva de género, en la medida que ha ayudado en la reflexión sobre cómo profundizar en este ámbito.

Para el desarrollo de un Plan para la igualdad es necesaria la elaboración de un diagnóstico que, en este caso, ha sido la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2012-2015. En la fijación de los ejes y las acciones del nuevo Plan se ha tenido en cuenta, por una parte, las principales conclusiones extraídas de la evaluación y, por otra parte, aquellos ejes y acciones recogidos en el **V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia**. Estos ejes son, a su vez, los reflejados por Emakunde en el **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, configurado como un plan director que señala los objetivos de cambio organizacional y social que deberán ser desarrollados, en sus respectivos ámbitos, por las distintas administraciones públicas vascas, mediante el desarrollo de sus propios planes o programas de igualdad.

Por todo ello, cabe señalar que el **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019** se orientará, en primer lugar, en función de las **medidas para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad** y, en segundo lugar, en función de **3 ejes de intervención en materia de igualdad**:



Se debe señalar que mediante las acciones que se recogen en el II Plan se busca, por una parte, la **consolidación de las acciones implementadas hasta la fecha en el IFAS y, por otra parte, profundizar en aquellos ámbitos que en el marco de la evaluación del I Plan se han identificado como de mejora**.

En la implementación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019 se tendrá en cuenta lo señalado por la Norma Foral para la igualdad de mujeres y hombres que apruebe la Diputación Foral de Bizkaia.



2

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019

2.1 Conceptualización estratégica

A continuación, se traslada una breve **descripción sobre cada uno de los 4 bloques** contemplados en el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019:

G	Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Contribución a la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones desarrolladas por parte del IFAS, favoreciendo una cultura organizativa en la que el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres esté completamente asumido e integrado.
E	EJE 1 Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres	Impulso de actuaciones que promuevan la igualdad como valor social e individual aplicables al conjunto de áreas de trabajo del IFAS, a través de acciones vinculadas a la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales asociados a cada sexo.
O	EJE 2 Organización social corresponsable	Desarrollo de actuaciones relacionadas con la promoción de la corresponsabilidad, y el afianzamiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas integrantes del IFAS.
V	EJE 3 Erradicación de la violencia contra las mujeres	Profundización en los aspectos vinculados a la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones, partiendo desde la sensibilización y prevención hasta la detección y actuación del IFAS en casos de este tipo.



2.2 Contenido y estructura: Ejes, objetivos y acciones

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019 **se despliega en 14 objetivos**, que se recogen en el siguiente cuadro:

G	Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres
G.1	Facilitar la difusión y conocimiento del II Plan de Igualdad 2017-2019 por parte de toda la plantilla.
G.2	Disponer una estructura interna eficiente que promueva la Igualdad.
G.3	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
G.4	Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad.
G.5	Promover el conocimiento de la legislación en igualdad.
G.6	Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
G.7	Implementar la evaluación previa de impacto en función del género.
G.8	Facilitar la introducción de la perspectiva de género en otras entidades.
G.9	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones.

E	EJE 1 Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres
E.1	Promover el cambio de valores a nivel interno y externo.
O	EJE 2 Organización social corresponsable
O.1	Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.
O.2	Consolidar la cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad.
V	EJE 3 Erradicación de la violencia contra las mujeres
V.1	Fortalecer el conocimiento sobre la violencia de género.
V.2	Contribuir a la protección y atención a las víctimas de comportamientos violentos.



Los ejes y objetivos definidos **se despliegan en 23 acciones** concretas para el periodo 2017-2019, que se recogen a continuación:

Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres			
OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
G.1 Facilitar la difusión y conocimiento del II Plan para la Igualdad 2017-2019 por parte de toda la plantilla	G.1.1 Difusión de los documentos relativos al Plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes.	• Comisión para la Igualdad	2017
	G.1.2 Difusión de los correspondientes seguimientos anuales del Plan.	• Comisión para la Igualdad	2018-2019
G.2 Disponer una estructura interna eficiente que promueva la Igualdad	G.2.1 Realización de formación específica a las personas de la Comisión para la Igualdad.	• Formación	2017-2019
	G.2.2 Dotación de recursos humanos, técnicos y económicos para la implementación del Plan en el IFAS.	• Departamento de Servicios Generales • <i>Departamento de Dirección de Personas (p)</i>	2017-2019

(p) Área participante (no responsable) en la implementación de la acción



OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
G.3 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	G.3.1 Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia • Jefaturas de Departamento (p) • Jefaturas de División (p) 	2017-2019
G.4 Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad	G.4.1 Formación en Igualdad que se adapte de manera específica a los diferentes colectivos destinatarios.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación 	2017-2019
	G.4.2 Integración de la perspectiva de género en las acciones de formación del IFAS.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación 	2017-2019
	G.4.3 Difusión de acciones de sensibilización puntuales en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión para la Igualdad • Dirección del Centro Asistencial Loiu-Udaloste (p) • Departamento de Dirección de Personas (p) 	2017-2019



OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
G.5 Promover el conocimiento de la legislación en igualdad	G.5.1 Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso y promoción de personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección y Provisión 	2017-2019
G.6 Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos	G.6.1 Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes materiales y documentación generados por el IFAS.	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Organización y Mejora • <i>Comisión para la Igualdad (p)</i> 	2017-2019
G.7 Implementar la evaluación previa de impacto en función del género	G.7.1 Formación específica en relación a la elaboración de informes de evaluación previa de impacto en función del género.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación 	2017-2019
	G.7.2 Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género.	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Dirección de Personas 	2017-2019



OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
G.8 Facilitar la introducción de la perspectiva de género en otras entidades	G.8.1 Contribución a la integración de la perspectiva de género en otras entidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Asistencia y Patrimonio 	2017-2019
G.9 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones	G.9.1 Seguimiento del afianzamiento de la representación equilibrada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión para la Igualdad • Gerencia (p) • Jefaturas (p) • Responsables (p) • Direcciones de Centros (p) • Directora de la Red de Hogares (p) 	2017-2019



EJE 1: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres

PROGRAMA	OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
1. Cambio de valores	E.1.1 Promover el cambio de valores a nivel interno y externo	E.1.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades que se lleven a cabo en los centros y hogares.	<ul style="list-style-type: none"> Direcciones de Centros Directora de la Red de Hogares 	2017-2019
		E.1.1.2 Realización de acciones formativas a personal vinculado con menores y adolescentes sobre la transmisión de valores de género.	<ul style="list-style-type: none"> Formación Directora de la Red de Hogares (p) 	2017-2019
		E.1.1.3 Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.	<ul style="list-style-type: none"> Direcciones de Centros Directora de la Red de Hogares 	2017-2019

Las áreas responsables de las acciones E.1.1.1 y E.1.1.3 cuentan como una única área. Su diferenciación viene determinada por la RPT de la entidad, donde figuran distintas denominaciones para el mismo puesto, en función de la división de servicios de la que se depende.



EJE 2: Organización social corresponsable

PROGRAMA	OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
1. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	O.1.1 Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado	O.1.1.1 Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comisión para la Igualdad 	2018
2. Conciliación corresponsable	O.2.1 Consolidar la cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad	O.2.1.1 Seguimiento sobre la organización de las reuniones internas y acciones de formación internas para que permitan la conciliación personal, familiar y laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Formación Gerencia (p) Jefaturas (p) Responsables (p) Direcciones de Centros (p) Directora de la Red de Hogares (p) 	2017-2019
		O.2.1.2 Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> Comisión para la Igualdad Gerencia (p) Jefaturas (p) Responsables (p) Direcciones de Centros (p) Directora de la Red de Hogares (p) 	2019



EJE 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres

PROGRAMA	OBJETIVO	ACCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	PLANIFICACIÓN
1. Sensibilización y prevención	V.1.1 Fortalecer el conocimiento sobre la violencia de género	V.1.1.1 Realización de formación a la plantilla en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.	• Formación	2019
2. Detección y atención	V.2.2 Contribuir a la protección y atención a las víctimas de comportamientos violentos	V.2.2.1 Elaboración de pautas para la resolución de conflictos por razón de sexo.	• Comisión para la Igualdad	2018-2019
		V.2.2.2 Integración de la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.	• Prevención de Riesgos Laborales	2018-2019



El **espacio temporal** en el que se van a desarrollar las 23 acciones contempladas en el Plan se distribuye de la siguiente forma:

		2017	2018	2019
Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (G) <i>(continúa en la página siguiente)</i>	G.1.1 Difusión de los documentos relativos al Plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes.			
	G.1.2 Difusión de los correspondientes seguimientos anuales del Plan.			
	G.2.1 Realización de formación específica a las personas de la Comisión para la Igualdad.			
	G.2.2 Dotación de recursos humanos, técnicos y económicos para la implementación del Plan en el IFAS.			
	G.3.1 Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.			
	G.4.1 Formación en Igualdad que se adapte de manera específica a los diferentes colectivos destinatarios.			
	G.4.2 Integración de la perspectiva de género en las acciones de formación del IFAS.			
	G.4.3 Difusión de acciones de sensibilización puntuales en materia de igualdad.			
	G.5.1 Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso y promoción del personal.			
	G.6.1 Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes materiales y documentación generados por el IFAS.			
G.7.1 Formación específica en relación a la elaboración de informes de evaluación previa de impacto en función del género.				



		2017	2018	2019
(continuación) Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres (G)	G.7.2 Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género.			
	G.8.1 Contribución a la integración de la perspectiva de género en otras entidades.			
	G.9.1 Seguimiento del afianzamiento de la representación equilibrada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines.			
EJE 1: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres (E)	E.1.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades que se lleven a cabo en los centros y hogares.			
	E.1.1.2 Realización de acciones formativas a personal vinculado con menores y adolescentes sobre la transmisión de valores de género.			
	E.1.1.3 Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.			
EJE 2: Organización social corresponsable (O)	O.1.1.1 Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.			
	O.2.1.1 Seguimiento sobre la organización de las reuniones internas y acciones de formación internas para que permitan la conciliación personal, familiar y laboral.			
	O.2.1.2 Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
EJE 3: Erradicación de la violencia contra las mujeres (V)	V.1.1.1 Realización de formación a la plantilla en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.			
	V.2.2.1 Elaboración de pautas para la resolución de conflictos por razón de sexo.			
	V.2.2.2 Integración de la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.			



2.3 Detalle de las acciones a desarrollar

A continuación, se traslada el detalle de las acciones del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS:

ACCIÓN	<i>G.1.1 Difusión de los documentos relativos al Plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.1 Facilitar la difusión y conocimiento del II Plan para la Igualdad 2017-2019 por parte de toda la plantilla</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<p>Difusión de los documentos vinculados al nuevo Plan para la Igualdad, incluyendo el propio Plan y el informe de evaluación del I Plan, a través de su envío por carta o correo electrónico.</p> <p>Asimismo, se realizará una presentación específica sobre estas cuestiones dirigida a la plantilla de los diferentes centros y hogares del IFAS como complemento a la difusión general. En la misma participará la Comisión para la Igualdad para reforzar su visibilidad a nivel interno, así como las Direcciones de Centros con el objetivo de trasladar su implicación con el II Plan.</p>

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Publicación y envío del informe de evaluación del I Plan (SÍ / NO) • Publicación y envío del II Plan (SÍ / NO) • Presentación del Plan a la plantilla (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN			
2017	2018	2019	

ÁREA RESPONSABLE
Comisión para la Igualdad



ACCIÓN	<i>G.1.2 Difusión de los correspondientes seguimientos anuales del Plan.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.1 Facilitar la difusión y conocimiento del II Plan para la Igualdad 2017-2019 por parte de toda la plantilla</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<p>Difusión interna de los informes de seguimiento anuales del nuevo Plan, a través de su envío por carta o correo electrónico, o de una sesión informativa presencial. Estos informes se realizarán con carácter anual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Año 1 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2017. Fecha de su difusión: 2018. • Año 2 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2018 (acumulativo de año 1 + año 2). Fecha de su difusión: 2019.

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Publicación y envío de los informes de seguimiento anuales (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN		
2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE
Comisión para la Igualdad



ACCIÓN	<i>G.2.1 Realización de formación específica a las personas de la Comisión para la Igualdad.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.2 Disponer una estructura interna eficiente que promueva la Igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<p>En la medida en que las personas que componen la Comisión para la Igualdad asumen la tarea de impulsar el principio de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, se establecerán unos contenidos formativos específicos, con el objetivo de reforzar sus conocimientos.</p> <p>En el primer año de vigencia del Plan se desarrollará una formación más amplia que servirá como base para aquella a realizarse en los años posteriores.</p>

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de sesiones de formación realizadas • Nº de horas de formación impartidas

PLANIFICACIÓN		
2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE
Formación



ACCIÓN	G.2.2 Dotación de recursos humanos, técnicos y económicos para la implementación del Plan en el IFAS.		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.2 Disponer una estructura interna eficiente que promueva la Igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Disposición de recursos humanos, técnicos y económicos que garanticen la implementación del nuevo Plan de forma eficiente en el IFAS.

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos externos destinados a la implementación de las acciones del Plan (€) • Nº de horas internas destinadas a la implementación del Plan

PLANIFICACIÓN		
2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Servicios Generales • <i>Departamento de Dirección de Personas (p)</i>

(p) Área participante (no responsable) en la implementación de la acción



ACCIÓN	<i>G.3.1 Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.3 Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Análisis de todos los procesos de recogida de información, tanto interna como externa, existentes en el IFAS con el fin de verificar que se lleva a cabo una recogida de datos desagregada por sexo, detectando aquellos procesos en los cuales no se dispone de información desagregada y procediendo a incorporar la perspectiva de género en los mismos.

INDICADORES

- % de análisis de información (estadísticas, estudios, informes, memorias, encuestas...) realizados con perspectiva de género

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE

- Gerencia
- Jefaturas de Departamento (p)
- Jefaturas de División (p)



ACCIÓN	<i>G.4.1 Formación en Igualdad que se adapte de manera específica a los diferentes colectivos destinatarios.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.4 Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<p>Impartición de sesiones de formación vinculadas a temáticas sobre igualdad adaptadas en contenido, formato y planificación a las necesidades y características concretas de los distintos colectivos destinatarios. El objetivo será la detección de micromachismos en el trabajo diario.</p> <p>Las acciones formativas se impartirán de manera gradual en función del puesto que desempeñan las personas destinatarias. En 2017, por su efecto tractor, las sesiones formativas se dirigirán a Direcciones de Centros y Hogares y a personas con responsabilidad. A partir de 2018, las acciones de formación se dirigirán al conjunto de la plantilla, siendo prioritario el personal que trabaja en los centros y hogares de menores.</p>

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de sesiones formativas específicas sobre igualdad realizadas • Nº de horas de formación impartidas • Nº de personas asistentes a las sesiones formativas, con distribución según colectivo

PLANIFICACIÓN		
2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE
Formación



ACCIÓN	<i>G.4.2 Integración de la perspectiva de género en las acciones de formación del IFAS.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.4 Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones de formación que se lleven a cabo tanto a nivel interno como externo vinculadas o no a la igualdad, a través de un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, una no reproducción de roles y estereotipos y el fomento de la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo. Para ello se prevé remitir una serie de pautas a todas las personas y empresas externas que vayan a llevar a cabo formaciones dentro del IFAS.

INDICADORES

- % de acciones formativas desarrolladas que cumplen con los parámetros de igualdad

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
-------------	-------------	-------------

ÁREA RESPONSABLE

Formación



ACCIÓN	G.4.3 Difusión de acciones de sensibilización puntuales en materia de igualdad.		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.4 Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Se prevé llevar a cabo una experiencia piloto que consistirá en el establecimiento o la utilización de un tablón de anuncios ya existente que permita difundir diferentes temáticas vinculadas con la igualdad. Esta experiencia piloto se llevará a cabo en el centro Asistencial Loiu-Udaloste y en Servicios Centrales. En ambos lugares el tablón de anuncios se situará en zonas visibles y de fácil acceso.

Asimismo, se realizarán difusiones periódicas sobre temas relevantes vinculados a la igualdad de mujeres y hombres.

INDICADORES

- Nº de acciones de difusión realizadas
- Utilización del tablón de anuncios como elemento de difusión de cuestiones vinculadas a la igualdad (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE

- Comisión para la Igualdad
- *Dirección del Centro Asistencial Loiu-Udaloste (p)*
- *Departamento de Dirección de Personas (p)*



ACCIÓN	<i>G.5.1 Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso y promoción de personal.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.5 Promover el conocimiento de la legislación en igualdad</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
<p>En la medida en que se realicen procesos selectivos de acceso y promoción en el IFAS, se trabajarán diferentes cuestiones que faciliten la integración de la perspectiva de género en los mismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción del conocimiento de la normativa vigente en igualdad, incluyéndolo como parte del temario de cada proceso de selección. • Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los documentos y materiales vinculados a estos procesos. • Existencia de la representación equilibrada en los tribunales de los procesos de selección que se formalicen. <p>Cabe señalar que las normas que regulen estos procesos incluirán una cláusula mediante la cual, en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación sea inferior al 40%.</p>

INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión de normativa de igualdad en el temario de los procesos selectivos (SÍ / NO) • % de procesos selectivos en los que se hace un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes • Existencia de representación equilibrada en los tribunales de los procesos selectivos (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN		
2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE
Selección y Provisión



ACCIÓN	G.6.1 Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes materiales y documentación generados por el IFAS.		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.6 Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Verificación y consolidación del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los diferentes materiales y documentos generados por el IFAS, así como en sus aplicaciones informáticas. En los dos últimos años de vigencia del Plan se realizarán muestreos con el objetivo de verificar la utilización del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.

Asimismo, se prevé la redifusión de la «Guía de uso no sexista del lenguaje y de las imágenes», con el objetivo de recordar a toda la plantilla las cuestiones clave que han de tenerse en cuenta en este sentido.

- INDICADORES**
- Nº de muestreos desarrollados
 - % de documentos y/o materiales que se consideren correctos desde la perspectiva de lenguaje e imágenes no sexistas
 - Difusión de la «Guía de uso no sexista del lenguaje y de las imágenes» (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

- ÁREA RESPONSABLE**
- Departamento de Organización y Mejora
 - *Comisión para la Igualdad (p)*



ACCIÓN	<i>G.7.1 Formación específica en relación a la elaboración de informes de evaluación previa de impacto en función del género.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.7 Implementar la evaluación previa de impacto en función del género</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Teniendo en cuenta el Decreto Foral 141/2013 de la Diputación Foral de Bizkaia, se llevarán a cabo informes de evaluación previa de impacto en función del género (EPIG) en aquellas disposiciones señaladas en el mismo, cuando proceda. Por ello, se realizarán sesiones de formación específica a las personas responsables de elaborar dichos informes, adaptadas en contenido, formato y planificación a las necesidades y características concretas de cada una de las personas destinatarias.

- INDICADORES**
- Realización de formación específica en relación a los informes EPIG (SÍ / NO)
 - Nº de personas asistentes a las sesiones de formación

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
-------------	-------------	-------------

ÁREA RESPONSABLE

Formación



ACCIÓN	G.7.2 Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género.		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.7 Implementar la evaluación previa de impacto en función del género</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Teniendo como referencia el Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 141/2013, 19 de noviembre, por el que se fijan las Directrices en las que se recogen las pautas a seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género prevista en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, el IFAS realizará los correspondientes informes de evaluación previa del impacto en función del género cuando proceda.

INDICADORES

- Nº de informes EPIG realizados

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
-------------	-------------	-------------

ÁREA RESPONSABLE

Departamento de Dirección de Personas



ACCIÓN	G.8.1 Contribución a la integración de la perspectiva de género en otras entidades.		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.8 Facilitar la introducción de la perspectiva de género en otras entidades</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

El IFAS ha establecido cláusulas de igualdad en los contratos y convenios, incluyendo cuestiones como el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, la recogida de datos desagregados por sexo y la integración de la perspectiva de género en toda su extensión.

Con el objetivo de facilitar el cumplimiento de esas cláusulas, y siendo conscientes del carácter tractor del IFAS, se crearán espacios colaborativos a través de la organización y participación en reuniones o sesiones de trabajo con entidades que estén vinculadas con el IFAS.

- INDICADORES**
- % de contratos que incorporan cláusulas vinculadas a la igualdad
 - % de convenios que incorporan cláusulas vinculadas a la igualdad
 - Creación de espacios colaborativos con otras entidades en pro de la igualdad (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
-------------	-------------	-------------

ÁREA RESPONSABLE

Servicios de Asistencia y Patrimonio



ACCIÓN	<i>G.9.1 Seguimiento del afianzamiento de la representación equilibrada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines.</i>		
<i>Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	OBJETIVO	<i>G.9 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones</i>	

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Análisis y seguimiento periódico de la existencia o no de la representación equilibrada en los diferentes Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines (en el caso de que su configuración lo permita) del IFAS.

El análisis implicará la recogida de datos por sexo de la composición de cada uno de los órganos y permitirá una comparativa que posibilite detectar, y en su caso evitar, cuestiones que estén obstaculizando la representación equilibrada.

- INDICADORES**
- Existencia de una representación equilibrada generalizada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines (SÍ / NO)
 - % de Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines en los que exista una representación equilibrada

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

- ÁREA RESPONSABLE**
- Comisión para la Igualdad
 - Gerencia (p)
 - Jefaturas (p)
 - Responsables (p)
 - Direcciones de Centros (p)
 - Directora de la Red de Hogares (p)



ACCIÓN		<i>E.1.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades que se lleven a cabo en los centros y hogares.</i>			
EJE	<i>Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</i>	PROGRAMA	<i>1. Cambio de valores</i>	OBJETIVO	<i>E.1.1 Promover el cambio de valores a nivel interno y externo</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Promoción del cambio de valores desde la toma de conciencia de los roles y estereotipos atribuidos tradicionalmente en función del sexo, que de forma inconsciente continúan en el entorno. Este fomento se hará efectivo a través de las distintas actividades que se realizan en cada uno de los centros y hogares (fiestas y cumpleaños, excursiones, campamentos...), de forma que éstas estén diseñadas y analizadas con perspectiva de género, lo cual implicará una incidencia directa en las personas usuarias.

Se prevé la elaboración de una ficha de seguimiento que se empleará para cada una de las actividades que se lleven a cabo en los centros y hogares. Con la información que arroje cada ficha se determinará si la perspectiva de género está integrada en las actividades.

INDICADORES

- Nº de actividades en las que la perspectiva de género está integrada

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

- Direcciones de Centros
- Directora de la Red de Hogares

Las áreas responsables cuentan como una única área. Su diferenciación viene determinada por la RPT de la entidad, donde figuran distintas denominaciones para el mismo puesto, en función de la división de servicios de la que se depende.



ACCIÓN	<i>E.1.1.2 Realización de acciones formativas a personal vinculado con menores y adolescentes sobre la transmisión de valores de género.</i>				
EJE	<i>Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</i>	PROGRAMA	<i>1. Cambio de valores</i>	OBJETIVO	<i>E.1.1 Promover el cambio de valores a nivel interno y externo</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Impartición de sesiones de formación vinculadas a la ruptura de roles y estereotipos, adaptadas en contenido, formato y planificación a las necesidades y características concretas del personal vinculado con las y los menores y adolescentes usuarios de los centros y hogares IFAS.

Se entiende que por su proximidad con los y las menores, y tal y como se ha detectado en el proceso de evaluación del I Plan, es el colectivo idóneo al que formar en relación al cambio de valores. Así, se trabajarán cuestiones vinculadas a las salidas profesionales, juguetes, libros, relaciones,... de manera que puedan disponer de las herramientas necesarias para trabajar con los y las menores y adolescentes.

INDICADORES

- Nº de sesiones formativas realizadas
- Nº de horas de formación impartidas
- Nº de asistentes a las sesiones formativas

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE

- Formación
- *Directora de la Red de Hogares (p)*



ACCIÓN	<i>E.1.1.3 Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.</i>				
EJE	<i>Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres</i>	PROGRAMA	<i>1. Cambio de valores</i>	OBJETIVO	<i>E.1.1 Promover el cambio de valores a nivel interno y externo</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Diseño y realización de actividades específicas orientadas a sensibilizar y a fomentar la importancia del cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres entre las personas usuarias y sus familias. Estas acciones se articularán a través de actividades como teatros, cineforums,... que inviten a la reflexión de las personas participantes.

INDICADORES

- Nº de actividades de sensibilización realizadas

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE

- Direcciones de Centros
- Directora de la Red de Hogares

Las áreas responsables cuentan como una única área. Su diferenciación viene determinada por la RPT de la entidad, donde figuran distintas denominaciones para el mismo puesto, en función de la división de servicios de la que se depende.



ACCIÓN		<i>O.1.1.1 Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.</i>			
EJE	Organización social corresponsable	PROGRAMA	1. Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo	OBJETIVO	O.1.1 Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Diseño y realización de actividades específicas de comunicación orientadas a sensibilizar y a fomentar la importancia de la corresponsabilidad entre la plantilla. Estas acciones se articularán a través de píldoras informativas sobre aspectos como la igualdad de obligaciones en el cuidado de personas dependientes, la sensibilización en materia de responsabilidades familiares, el reparto de tareas o las nuevas masculinidades.

INDICADORES

- Nº de píldoras informativas generadas y difundidas

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

Comisión para la Igualdad



ACCIÓN	<i>O.2.1.1 Seguimiento sobre la organización de las reuniones internas y acciones de formación internas para que permitan la conciliación personal, familiar y laboral.</i>				
EJE	<i>Organización social corresponsable</i>	PROGRAMA	<i>2. Conciliación corresponsable</i>	OBJETIVO	<i>O.2.1 Consolidar la cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Seguimiento de los horarios para las reuniones internas y las sesiones de formación internas, de manera que no afecten a la conciliación personal, familiar y laboral de las personas de la entidad. Han de tenerse en cuenta, por un lado, los turnos de trabajo de la plantilla, y por otro lado, el acogimiento o no a las medidas de conciliación existentes en el IFAS por parte de las personas convocadas a las distintas reuniones y acciones de formación que se realicen.

INDICADORES

- % de reuniones internas realizadas dentro de la jornada laboral de la totalidad de las personas convocadas
- % de acciones de formación internas realizadas dentro de la jornada laboral de la totalidad de las personas convocadas

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019

ÁREA RESPONSABLE

- Formación
- Gerencia (p)
- Jefaturas (p)
- Responsables (p)
- Direcciones de Centros (p)
- Directora de la Red de Hogares (p)



ACCIÓN		O.2.1.2 Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral			
EJE	Organización social responsable	PROGRAMA	2. Conciliación responsable	OBJETIVO	O.2.1 Consolidar la cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Elaboración de un estudio sobre el uso que hace el personal del IFAS de cada una de las medidas de conciliación que tiene a su alcance, desagregado por sexo. Asimismo, se valorarán otro tipo de parámetros que resultan de interés, tales como el centro o el puesto de trabajo.

Este análisis supondrá conocer en qué medida son utilizadas este tipo de medidas, y permitirá extraer posibles actuaciones de mejora a incorporar en los próximos años.

INDICADORES

- Elaboración del estudio (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

- Comisión para la Igualdad
- Gerencia (p)
- Jefaturas (p)
- Responsables (p)
- Direcciones de Centros (p)
- Directora de la Red de Hogares (p)



ACCIÓN	V.1.1.1 Realización de formación a la plantilla en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones.				
EJE	<i>Erradicación de la violencia contra las mujeres</i>	PROGRAMA	<i>1. Sensibilización y prevención</i>	OBJETIVO	<i>V.1.1 Fortalecer el conocimiento sobre la violencia de género</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Preparación e impartición de formación específica dirigida al conjunto de la plantilla en relación a la violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones. En la medida en que es considerado como un grave problema social, y la normativa enfatiza la necesidad de su tratamiento a través del Plan, se realizarán acciones de formación específicas con el objetivo de fortalecer su conocimiento.

- INDICADORES**
- Nº de sesiones de formación realizadas
 - Nº de horas de formación impartidas
 - Nº de personas asistentes a las sesiones de formación

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

Formación



ACCIÓN		V.2.2.1 Elaboración de pautas para la resolución de conflictos por razón de sexo.			
EJE	Erradicación de la violencia contra las mujeres	PROGRAMA	2. Detección y atención	OBJETIVO	V.2.2 Contribuir a la protección y atención a las víctimas de comportamientos violentos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Elaboración y difusión de pautas dirigidas a toda la plantilla aplicables en situaciones que deriven en conflictos por razón de sexo. El objetivo es apoyar la protección y atención a las personas del IFAS que pudieran ser parte de un caso de estas características, bien por comportamientos de personas usuarias hacia la plantilla o bien entre la plantilla.

Las pautas contemplarán cuestiones como la definición del proceso en caso de tener conocimiento o sufrir una situación de conflicto por razón de sexo, qué agentes estarán involucrados, a quién acudir,...

Se prevé comenzar con la acción en el Centro Asistencial Leioa.

INDICADORES

- Elaboración y difusión de pautas (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

Comisión para la Igualdad



ACCIÓN	V.2.2.2 Integración de la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.				
EJE	<i>Erradicación de la violencia contra las mujeres</i>	PROGRAMA	<i>2. Detección y atención</i>	OBJETIVO	<i>V.2.2 Contribuir a la protección y atención a las víctimas de comportamientos violentos</i>

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Revisión de los principales documentos, procedimientos o manuales existentes en materia de riesgos laborales con el fin de detectar aquellos casos en los cuales no existe una integración de la perspectiva de género y proceder a su posterior incorporación y sistematización. Esto implicará aplicar cuestiones como el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes o la recogida y publicación de datos de personas desagregados por sexo.

Como punto de partida se revisarán las fichas que recogen situaciones de violencia, tanto a nivel interno como externo. Se prevé la incorporación de campos relacionados con la violencia contra las mujeres en esas fichas, con el fin de poder analizar y evaluar esos casos de manera específica.

- INDICADORES**
- % de documentos, procedimientos o manuales que integran la perspectiva de género
 - Incorporación de la mención a la violencia contra las mujeres en las fichas de violencia interna y externa (SÍ / NO)

PLANIFICACIÓN

2017	2018	2019
------	------	------

ÁREA RESPONSABLE

Prevención de Riesgos Laborales



3

Modelo de gestión, seguimiento y evaluación

3.1 Estructura de gestión

El Plan será impulsado y coordinado desde la **Comisión para la Igualdad**, como máxima unidad responsable del mismo. Además, hay una **persona asignada como coordinadora**, que es la encargada de gestionar y organizar todas aquellas cuestiones y proyectos que puedan ir surgiendo de la Comisión. Las personas que la componen son las siguientes:

- M^ª Jose Larrinaga Artetxe (coordinadora).
- Arantza Maquedano Hernández.
- Batirtze Iturrieta Rodríguez.
- Isabel Martínez Gazo.
- Luis Ángel Álvarez Flores.

Asimismo, cabe señalar que las funciones de esta Comisión son:

- Coordinar la implementación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Desarrollar el seguimiento y evaluación de la vigencia del Plan.
- Trasladar propuestas a la Dirección sobre actividades a realizar a nivel interno y externo, en el ámbito de la Igualdad.

Se debe señalar que el IFAS participa en la Unidad Intradepartamental del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia lo cual facilita la coordinación y colaboración en la implementación de políticas de igualdad.



3.2 Procesos de gestión

A continuación se señala la **sistemática de seguimiento y evaluación** del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2017-2019:

Acción de seguimiento/evaluación	Objetivo
SEGUIMIENTO SEMESTRAL	Realizar reuniones internas de carácter semestral de la Comisión para la Igualdad → Puesta en común del grado de ejecución y avance de las acciones contempladas en el Plan.
SEGUIMIENTO ANUAL	Realizar informes de seguimiento de las acciones del Plan de carácter anual: <ul style="list-style-type: none">• Año 1 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2017. Se difundirá en el primer trimestre de 2018.• Año 2 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2018 (acumulativo de año 1 + año 2). Se difundirá en el primer trimestre de 2019.
EVALUACIÓN FINAL	Realizar una evaluación final sobre el cumplimiento de las acciones 2017-2019 → Recogerá, por un lado, cuestiones cuantitativas en relación al grado de ejecución final de las acciones propuestas en el Plan, y por otro lado, valoraciones cualitativas de agentes relevantes del IFAS que servirán de diagnóstico para sentar las bases en la elaboración del siguiente Plan de Igualdad de la entidad.





Anexo

Glosario de terminología específica

ACCIÓN POSITIVA: Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

CORRESPONSABILIDAD: Modelo de organización social que facilita que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las necesidades generadas desde el ámbito privado y público.

EMPODERAMIENTO: Es una traducción literal de concepto inglés *empowerment* y significa «ganar poder» como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: De las expectativas de comportamiento generadas mediante los roles, se generan estereotipos de género. Estos se refieren a las creencias y atribuciones sobre cómo debe ser y cómo debe comportarse cada género. Con frecuencia son simplificaciones excesivas que reflejan prejuicios, clichés e ideas preconcebidas.

INFORME DE EVALUACIÓN PREVIA DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporado objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA: Se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

ROLES DE GÉNERO: Son las tareas y actividades que una cultura asigna a los distintos sexos.

