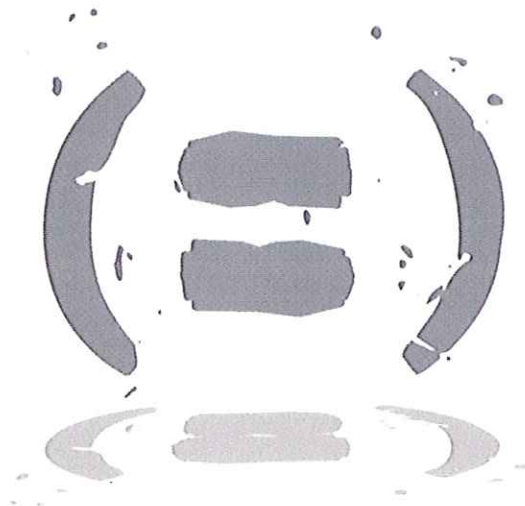


V. B.  
*[Handwritten signature]*



# Berdintasun plana

## 2018-2020



### III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IHOBE

#### TEMPORALIDAD

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para el enfoque de género de Ihobe cuenta con una amplitud temporal de tres años (2018-2020) coincidiendo con otras planificaciones estratégicas y sectoriales, y tras haber sido evaluado el II Plan.

#### OBJETIVOS DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El Plan que se describe a continuación buscará abordar las siguientes líneas de trabajo:

- (1) Buen Gobierno.
- (2) Empoderamiento y cambio de valores.
- (3) Transformación de las economías.
- (4) Vidas libres de violencia contra las mujeres.

Atendiendo a estos cuatro líneas de trabajo, se plantea la conveniencia de atender al siguiente bloque de objetivos:

	BUEN GOBIERNO	OBJETIVO	ACCIONES PROPUESTAS POR IHOBE
1	COMPROMISO	Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad. Dotar de presupuesto para el desarrollo de acciones de igualdad.	1 1
2	CAPACITACIÓN	Mantener la planificación y evaluación de la igualdad. Formar al personal.	1 2, 3, 6, 13, 14
3	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios internos	4, 5, 6, 12, 17, 21
		Atender a la igualdad en la comunicación.	1, 3, 4, 8, 9, 11, 15, 20, 21
		Integrar la igualdad en la normativa.	4, 5, 6, 7, 10, 16, 17, 18
	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Incorporar la perspectiva de género en los planes o programas de intervención.	2, 4, 6, 11, 15
		Incluir cláusulas para la igualdad en procesos de contratación.	4, 7, 16
PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Fortalecer la coordinación y la colaboración con la igualdad. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos, equipos, comités, etc. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consultas internas.	4, 9, 15, 18, 20, 21 10 10, 12	
	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	OBJETIVO	ACCIONES
4	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	Reconocer el papel de las mujeres.	11, 14
		Desarrollar la conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres.	13
		Promover el autocuidado y la salud.	12
5	EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES	Orientar a la participación en los movimientos sociales y políticos.	
		Promover la participación social de las mujeres en diferentes ámbitos y espacios. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión.	
	TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	OBJETIVO	ACCIONES
6	RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Reconocer la igualdad como valor social.	2, 3, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 15, 17, 20, 21
		Reconocer el mundo de los cuidados.	17
7	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Atender a la calidad en el empleo.	5, 7, 16, 17
8	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	17
		Apoyar la corresponsabilidad en el mundo de los cuidados.	17
	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	OBJETIVO	ACCIONES
9	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	Disminuir la violencia estructural y cultural.	18, 20
		Mejorar la información y formación sobre la violencia contra las mujeres.	18, 19, 20, 21

		Consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	18, 20
10	<b>DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO</b>	Atender a la detección precoz de la violencia contra las mujeres. Garantizar la atención a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres.	18, 19, 20, 21
11	<b>COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>	Plantear acciones en coordinación con instituciones que aborden la violencia contra las mujeres en la CAE.	18, 21

#### EQUIPO DE TRABAJO

Se mantiene la composición de un equipo de trabajo -K2K Igualdad- que integre a la Dirección, a las diferentes políticas transversales y a las áreas de trabajo de Ihobe, para facilitar el cumplimiento global de las actividades y la transversalización del enfoque de género. También se busca la participación voluntaria de las personas que integran este equipo o comisión.

Arantxa Venero. Administración General y RRHH. Responsable de Personas  
 Carlos Castillo. Unidad de Aire. Técnico de proyectos.  
 Sonia Ramon. Administración General y RRHH. Administrativa.  
 Antonio Castejon. Administración General y RRHH. Responsable financiero.  
 Idoia Barron. Administración General y RRHH. Administrativa. Representante de los trabajadores/as.  
 Adriana Zabala. Administración General y RRHH. Técnica de proyectos.  
 Jose Antonio Armolea. Coordinador de Administración General y RRHH.

El **funcionamiento** que seguirá este equipo se basará en la puesta en marcha de acciones y en su seguimiento y valoración. Con carácter trimestral, se mantendrán las **reuniones** pertinentes y, de ellas, se procederá a **comunicar** al resto de personas de Ihobe aquellas cuestiones que sean consideradas de interés.

#### ESFUERZO INVERSOR

Ihobe asume un esfuerzo inversor que viene determinado no solo por coste económico de la implantación de algunas acciones sino también por la amplia dedicación que tendrá el desarrollo del III Plan en su conjunto -en número de personas y en número de horas-.

Coste económico externo				
Concepto	Importe Estimado			Total Plan
	Año 2018	Año 2019	Año 2020	
Diagnóstico y elaboración III Plan de Igualdad	9.000,00			0,00
Impartición de Formación en Ihobe sobre diversos aspectos en Igualdad	1.000,00	1.000,00	1.000,00	2.000,00
<b>totales</b>	<b>10.000,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>1.000,00</b>	<b>12.000,00</b>
<b>Coste derivado de la participación de personas de Ihobe: Se estima una dedicación o participación de más de 655 horas, por parte de diferentes personas y perfiles, con un coste salarial medio de 37,3€/h. (21.341,- € de coste interno estimado)</b>				
	Horas			Total Horas Plan
	Año 2018	Año 2019	Año 2020	
Sonia Ramon. Responsable de Igualdad	100	70	70	240
Arantxa Venero. Responsable de Personas	50	40	40	130
José Antonio Armolea. Coordinador de Unidad	15	15	15	45
Carlos Castillo. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Adriana Zabala. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Antonio Castejon. K2K de Igualdad	20	20	20	60
Idoia Barron. Representante legal de los/las trabajadores/as (RLT)	20	20	20	60
	<b>245</b>	<b>205</b>	<b>205</b>	<b>655</b>



### III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IHOBE 2018-2020

Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	RLE	FECHA	INDICADORES
1	BUEN GOBIERNO	COMPROMISO	Planificación	<p>Centrar con una <b>planificación para la igualdad</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobación del III Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género 2018-2020.</li> <li>- Incorporación al Plan de gestión anual.</li> <li>- Asignando un presupuesto específico para su ejecución.</li> <li>- Demanda, continuidad o la comisión K2K de igualdad, con participación de la RTI, personal de la plantilla y representantes de la Dirección.</li> <li>- Reuniones periódicas, de carácter mínimo para el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas.</li> <li>- Contando una alusión interna del III Plan, con llegada al 100% de la plantilla de IHOBE.</li> <li>- Contando con apoyo técnico experto para el desarrollo de las actividades para las que sea requerido.</li> </ul>	Dirección	2018	Existencia de Plan Presupuesto asignado K2K; composición, reuniones Personas destinatarias de la difusión interna
2	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Formación interna	<p>Incluir <b>formación específica en materia de igualdad en el Plan anual de formación, para la plantilla en su conjunto y para colectivos concretos (K2K, otros que pudieran surgir...):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empoderamiento, Formación voluntaria para mujeres de IHOBE, 10 horas, en 5 sesiones de 2 horas, cada una.</li> <li>- Igualdad en la gestión, Formación voluntaria dirigida al conjunto de IHOBE, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas.</li> <li>- Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de IHOBE, Formación voluntaria dirigida al conjunto de IHOBE, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas.</li> <li>- Ecología feminista, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas.</li> <li>- Uso no sexista de la comunicación, Formación voluntaria dirigida al conjunto de IHOBE, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas.</li> </ul>	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por sexo en formación específica en igualdad
3	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Formación interna	<p>Incluir formación específica en materia de género y medio ambiente en las <b>formaciones no consideradas como propias del Plan anual de formación de IHOBE</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir un módulo de igualdad en las formaciones vinculadas a bocas o prácticas.</li> <li>- Pedir a las empresas formadoras que formen en temáticas no relacionadas directamente con la igualdad, que incorporen contenidos con enfoque de género siempre que la formación lo permita.</li> </ul>	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por sexo formación no específicas de igualdad con contenidos adaptados
4	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Funcionamiento interno	<p>Integrar la <b>perspectiva de género</b> en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las bases de datos, estadísticas y estudios que se realicen, para un mejor conocimiento de la situación de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación internos y externos de IHOBE.</li> <li>- La normativa nueva que se genere internamente.</li> <li>- La comunicación interna y externa, para un uso no sexista del lenguaje, las imágenes y los mensajes.</li> <li>- El próximo aplicativo de gestión de proyectos, con la incorporación de indicadores específicos en materia de género.</li> <li>- Los convenios firmados por IHOBE con otras entidades u organizaciones.</li> </ul>	Administración General y RRHH	2018 2019 2020	Nº indicadores desagregados por sexo disponibles Nº normativa adaptada Nº evaluaciones realizadas Nº comunicaciones
5	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Proceso de acceso y promoción	<p>Elaborar <b>procedimientos</b> en materia de gestión de personas que integren la perspectiva de género, incorporando medidas para el <b>aseguramiento de la igualdad</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento para el reclutamiento y la selección de personas (lenguaje, definición del puesto, requisitos, pruebas de selección, colectivos prioritarios con necesidades especiales de empleo o discriminación múltiple como por ejemplo diversidad funcional o víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión..., recogida de datos por sexo de cada fase del proceso, etc.), que incluya exigencias a una empresa de selección externa si forma parte ésta en el proceso de selección.</li> <li>- Procedimiento para la promoción de personas.</li> <li>- Procedimiento para el sistema retributivo, manteniendo los valores y criterios actuales, basado en la retribución según la categoría profesional asignada a cada puesto de trabajo.</li> <li>- Procedimiento para la formación continua (diagnóstico participativo de necesidades de formación, comunicación de formación a personas en excedencia o maternidad o similar, protocolo de acogida o reciclaje a la vuelta, seguimiento periódico de indicadores de formación continua por sexo, etc.).</li> </ul>	Personas	2018 2019 2020	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
6	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Proyectos	<p>Incorporar progresivamente la <b>perspectiva de género en los proyectos, programas o servicios de IHOBE</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Replicar la experiencia piloto del pasado ejercicio donde se daba un acompañamiento externo para la incorporación de la perspectiva de género en tres (3) de los proyectos de IHOBE, con formación técnica específica. El número de proyectos dependerá del Plan de gestión de cada año.</li> <li>- Llevar hacia un mayor uso del check list que ayude a una gestión del proyecto con perspectiva de género. El número de proyectos dependerá del Plan de gestión de cada año.</li> <li>- Crear un espacio (en red, vía mail, whatsapp...) en el que poder compartir experiencias o conocimientos propios del sector, haciendo de antena y de vía de comunicación para otras personas de IHOBE interesadas.</li> </ul>	K2K Igualdad	2018 2019 2020	Nº proyectos con perspectiva de género
7	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Contratación y Proveeduría	<p>En la <b>relación con las entidades proveedoras y en los procesos de contratación</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar los procedimientos de contratación de IHOBE para la corrección o incorporación de cláusulas de igualdad según las recomendaciones ofrecidas desde CVEI y Emakunde.</li> <li>- Desarrollar un sistema de seguimiento del cumplimiento o aplicación de las cláusulas de igualdad incorporadas en los procesos de contratación, junto con el resto de las cláusulas medioambientales y sociales.</li> </ul>	Jurídico	2018	Nº comunicaciones Nº entidades informadas Nº contratos con cláusulas de igualdad

8	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Comunicación	Para una mayor sistematización del uso no existía en las comunicaciones y una mayor presencia de la igualdad en la comunicación: - Identificar los documentos referencias, o con alto impacto tanto internos como externos y revisar y corregir, si procede, el uso de su lenguaje. - Junto a la formación en materia de comunicación no sexista, se realizará una auditoría interna anual para valorar la aplicación de este valor de la comunicación. - Junto al punto lila mantenido en la web de manera consistente, hacer expreso en la nueva web en continuación al compromiso con la igualdad en la página web, ubicar con mayor calidad visual el distintivo concedido por Emakunde como Entidad Colaboradora y revisar todo el lenguaje de la web.	2018 2019 2020	Nº documentos revisados Nº referencias en web
9	BUEN GOBIERNO	Colaboración	Mantener la presencia en los siguientes espacios, redes o foros relacionados directamente con la igualdad: - Reconocimiento Entidad Colaboradora. - Participación activa en la Red de Entidades Públicas por la Igualdad de Mujeres y Hombres. - Participación activa en la Red de Entidades Colaboradoras Bai Saroa. - Foro para la igualdad, de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. - Participación, apoyo o difusión de las campañas/instituciones del 8 de marzo y 25 de noviembre, y aquellas otras que también pudieran surgir.	2018 2019 2020	Nº espacios, redes o foros Nº actividades Nº agentes participantes Nº comunicaciones externas realizadas.
10	BUEN GOBIERNO	Equipos	Atender a la composición de los equipos de trabajo, comisiones u otros foros, para que tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	2018 2019 2020	Nº de equipos o comisiones con presencia equilibrada o no Nº mujeres y hombres participantes
11	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Presencia y visibilización	Para impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres en el sector de trabajo de Ithobe y del feminismo para el desarrollo humano sostenible: - Propiciar una mayor presencia de mujeres en el rol de ponentes, en redes, foros, publicaciones, etc. Acción positiva para generar un mayor número de referentes mujeres en el sector.	2018 2019 2020	Nº acciones formativas Nº participantes por sexo/puesto ocupado/discriminación
12	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Salud	Atender con perspectiva de género los riesgos para la salud tanto físicos como psicosociales: - Los riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en situación de lactancia, tal y como se viene haciendo en las evaluaciones de riesgos ante comunicaciones de embarazo. - Los resultados de la Encuesta de riesgos psicosociales, cuando se realice.	2018 2019 2020	Nº acciones formativas Nº participantes
13	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Formación	Para que se desarrolle conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres: - Formación o taller para el empoderamiento personal (asociables contenidos: autoconcepto, autoestima, autoeficacia; reconocimiento; autonomía e independencia; desarrollo profesional; exposiciones públicas; el cuerpo y los afectos...) - Formación continua dirigida a la mejora de competencias profesionales (hablar en público, etc.)	2019	Nº acciones formativas Nº participantes
14	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Colectivo	Para fomentar una identidad compartida comparte un interés por la igualdad: - Crear un grupo informal dentro de Ithobe, que pueda facilitar compartir experiencias o conocimientos, formarse en ecología feminista, etc.	2019	Nº participantes
15	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	Comunicación	Para que Ithobe sea reconocida como un agente facilitador de la igualdad como valor social necesario: - Ofrecer una mejor o mayor presencia del compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en la web de Ithobe. - Tomar parte en las redes de trabajo ciudadanas, compartiendo las buenas prácticas internas en materia de igualdad que generan transformación social y económica.	2018 2019 2020	Nº documentos generados
16	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	Empleo	Favorecer la contratación de mujeres que puedan estar siendo víctimas de discriminación múltiple (por violencia contra las mujeres, diversidad funcional, riesgo de exclusión...) a través de (1) acuerdos de colaboración entre asociaciones de carácter social, servicios de empleo, empresas de servicios comunitarios por Ithobe, etc. Por ejemplo, en el servicio ofrecido para la gestión de eventos, y a través de (2) la contratación directa de Ithobe, ante necesidades de cubrir puestos de trabajo.	2018 2019 2020	Nº de personas beneficiarias
17	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	Ciudadanos	Para el ejercicio equilibrado de los cuidados desde la corresponsabilidad y un uso racional de los tiempos de trabajo: - Mantener la cultura de trabajo que permite coexistir el modelo diverso de jornadas de trabajo a elección de cada una de las personas de Ithobe y la modalidad de teletrabajo, evaluando periódicamente la satisfacción. - Fomentar la corresponsabilidad colaborando con las campañas institucionales pertinentes. - Actualizar, cuando proceda, el listado o guía que recoge en la intranet el conjunto de medidas para la atención a los cuidados, evaluando periódicamente el uso de ellas y el ajuste a las necesidades de las personas.	2018 2019 2020	Nº acciones Nº participantes por sexo/discriminación/puesto de trabajo Nº agentes participantes Nº comunicaciones realizadas
18	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Protocolo	Actualizar el actual Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo: - Tener en cuenta las nuevas recomendaciones realizadas por Emakunde en su revisión del modelo propuesto. - Difundir el nuevo protocolo y ponerlo a disposición del total de la plantilla y de las nuevas incorporaciones (mostrado y explicado en el proceso de acogida). - Consultar con Emakunde la posibilidad de incluir algún apartado referido a la medición de la satisfacción de la persona con el proceso desarrollado, posibles actuaciones de reparación individual o colectiva del daño causado, etc.	2018/2019	Protocolo adaptado Nº personas conocedoras
19	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Atención	Mantener el conjunto de medidas a las que se puede acoger una mujer superviviente de la violencia contra ella en el nuevo marco de relaciones laborales que se encuentra en elaboración en la actualidad.	2018 2019 2020	Nº referencias realizadas

20	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	Sensibilización	Colaborar con las campañas institucionales del 25 de noviembre -Día contra la violencia hacia las mujeres- lanzadas desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	IGT, Igualdad	2018 2019 2020	Nº actividades Nº participantes
21	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	Resultados	Mantener las actuaciones realizadas en Iñobe para favorecer la contratación de mujeres en situación de desprotección económica como consecuencia de la violencia contra las mujeres, a través de la contratación directa o a través de convenios de colaboración con la intermediación de Iñobe, y buscar otros posibles proyectos en los que poder seguir desarrollando esta acción.	Dirección y Personas	2018 2019 2020	Nº actividades Nº participantes

