

II. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Izenpe

© Izenpe s.a. 2018

Este documento es propiedad de Izenpe, s.a. y su contenido es confidencial. Este documento no puede ser reproducido, en su totalidad o parcialmente, ni mostrado a otros, ni utilizado para otros propósitos que los que han originado su entrega, sin el previo permiso escrito de Izenpe, s.a.. En el caso de ser entregado en virtud de un contrato, su utilización estará limitada a lo expresamente autorizado en dicho contrato. Izenpe, s.a. no podrá ser considerada responsable de eventuales errores u omisiones en la edición del documento.

■ Beato Tomás de Zumárraga
71 - 1ª Planta
01008
Vitoria - Gasteiz

www.izenpe.eus
info@izenpe.com
Tel.: 945 016 77 23



1. TEMPORALIDAD

El Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para el enfoque de género de Izenpe cuenta con una amplitud temporal de tres años (2018-2020), atendiendo a la temporalidad también de las orientaciones que desde Emakunde-Instituto de la Mujer se realizan para la XI Legislatura.

2. OBJETIVOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

	BUEN GOBIERNO	OBJETIVO	ACCIONES PROPUESTAS POR IZENPE
1	COMPROMISO	Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.	
		Dotar de presupuesto para el desarrollo de acciones de igualdad.	X
		Mantener la planificación y evaluación de la igualdad.	X
2	CAPACITACIÓN	Formar al personal.	X
3	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios internos	X
		Atender a la igualdad en la comunicación.	X
		Integrar la igualdad en la normativa.	X
		Incorporar la perspectiva de género en los planes o programas de intervención.	
		Incluir cláusulas para la igualdad en procesos de contratación.	X
	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Fortalecer la coordinación y la colaboración con la igualdad.	X
	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos, equipos, comités, etc.	X
Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consultas internas.		X	



EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES		OBJETIVO	ACCIONES
4	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES	Reconocer el papel de las mujeres.	X
		Desarrollar la conciencia de género, autoestima y autonomía de las mujeres.	X
		Promover el autocuidado y la salud.	
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.	X

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.	X
		Reconocer el mundo de los cuidados.	X
7	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Atender a la calidad en el empleo.	X

TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL		OBJETIVO	ACCIONES
8	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Visibilizar y dar valor a los trabajos de cuidados no remunerados.	
		Apoyar la corresponsabilidad en el mundo de los cuidados.	X

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES		OBJETIVO	ACCIONES
9	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	Disminuir la violencia estructural y cultural.	X
		Mejorar la información y formación sobre la violencia contra las mujeres.	X
		Consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.	X
10	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Atender a la detección precoz de la violencia contra las mujeres.	
		Garantizar la atención a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres.	X
11	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Plantear acciones en coordinación con instituciones que aborden la violencia contra las mujeres en la CAE.	X



3. EQUIPO DE TRABAJO / PERSONAL DE IZ AL COMPLETO

Olatz San Pedro - Administrativa
David Fernandez - Hardware
Leire Bengoetxea - Software
Raquel Garay - Responsable Área Proyectos
Estibaliz Zamakona - Responsable Administración y Personal.

4. ESFUERZO INVERSOR

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

Coste económico externo				
Importe Estimado				
Concepto	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Total Plan
Acciones del Plan con participación de personas	6.000,00	3.000,00	3.000,00	12.000,00
Otras acciones del Plan	0,00	1.000,00	1.000,00	2.000,00
totales	6.000,00	4.000,00	4.000,00	14.000,00
Coste derivado de la participación de personas de IZENPE: Se estima una dedicación o participación de más de 375				

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IZENPE 2018-2020

Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA QUE RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
1	BUEN GOBIERNO	COMPROMISO	Planificación	<p>Contar con una planificación para la igualdad :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género 2018-2020. - Asignando un presupuesto específico para su ejecución. - Dando continuidad a la metodología de participación iniciada en el proceso de diagnóstico, con una comisión de igualdad de coordinación y reuniones periódicas de toda la plantilla y la Dirección para el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas. - Contando con apoyo técnico experto para el desarrollo de las actividades para las que sea requerido. 	/	DCC GRAL	2018 2019 2020	Existencia de Plan Presupuesto asignado/invertido. Equipo Igualdad: composición. Reuniones del Equipo y el conjunto de la plantilla. Personal experto participante.
2		CAPACITACIÓN	Formación interna	<p>Mantener formación-acción específica en materia de igualdad en el Plan anual de formación, para la plantilla en su conjunto y para personas o colectivos concretos (según su participación en determinadas acciones del Plan). Se sugieren las siguientes acciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y género. - Compra pública responsable, la información de cláusulas de igualdad. - Identificación y actuación ante casos de acoso sexual y/l por razón de sexo. - Otra formación que se derive de la aplicación del Plan. 	/	DCC GRAL	2018 (Comunicación, compra pública, acoso sex) 2019 (otra) 2020 (otra)	Nº participantes por sexo en formación específica en igualdad
3		ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Funcionamiento interno	<p>Integrar la perspectiva de género en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las bases de datos, estadísticas y estudios que se realicen sobre los productos o servicios de IZENPE, para un mejor conocimiento de la situación de mujeres y hombres en los ámbitos de actuación internos y externos: (1) incorporación de la variable sexo en todas las estadísticas y estudios posibles, e (2) interpretación de dicha información con perspectiva de género. - La normativa nueva que se genere internamente. - La comunicación interna y externa, para un uso no sexista del lenguaje, las imágenes y los mensajes. 	/	PERSONAS DE IZENPE	2018 (datos) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº indicadores desagregados por sexo disponibles Nº normativa adaptada Nº evaluaciones realizadas Nº comunicaciones



Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA Q RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
4	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de acceso, selección, contratación, formación, retribución, promoción, evaluación	<p>Adaptar el procedimiento PRO 08 304 Gestión de personas incorporando todas las medidas contempladas en los planes de igualdad anteriores y que buscan el aseguramiento de la igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - medidas 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 la empresa de selección externa que tome parte en el proceso de selección. - medidas para la promoción y la movilidad. - medidas para la estructura retributiva, manteniendo los valores y criterios actuales, basado en la retribución según la categoría profesional asignada a cada puesto de trabajo. - medidas 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.). - medidas para la evaluación del desempeño (impacto de la conciliación en las posibilidades de promoción y movilidad, atención a expectativas y deseos en el ámbito profesional, barreras para el empoderamiento...) 	/	RBLE. ADMÓN.	2018 (II sem)	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
5		ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Reglamento interno en materia de personas	<p>Elaborar un nuevo reglamento interno que actualice el reglamento existente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrar como pautas dentro del reglamento todas aquellas medidas de gestión de personas que se han consolidado desde 2011 a lo largo de los diferentes planes de igualdad. - Integrar los elementos del actual Plan para la igualdad para que puedan darse también como estables, consolidados, y parte del funcionamiento interno de IZENPE. - Integrar mejoras habidas durante los últimos años en materia de permisos, licencias y otras medidas de apoyo a la corresponsabilidad y la flexibilidad en el uso del tiempo y el espacio de trabajo. 		RBLE. ADMÓN. RBLE. JURÍDICA	2018 (II sem)	Nº documento Nº referencias realizadas
6		ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Contratación y Proveeduría	<p>En la relación con las entidades proveedoras y en los procesos de contratación, y para ser incluido en el procedimiento PRO 08 306 Gestión de compras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar los procedimientos de contratación de IZENPE para la incorporación de cláusulas de igualdad según las recomendaciones ofrecidas desde GV-EJ y Emakunde. - 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. 	/	RBLE. JURÍDICA PERSONAS DE IZENPE	2018 (II sem)	Nº comunicaciones Nº entidades informadas Nº contratos con cláusulas de igualdad



Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA Q RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
7	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Atención a la clientela	Adaptar el procedimiento PRO 080 201 Atención al cliente a las medidas contenidas en el presente Plan para la igualdad, incorporando la relevancia de la desagregación de los datos por sexo y su interpretación con enfoque de género, y el modo en el que se abordará una atención a la clientela no sexista tanto si esta atención se realiza desde el propio personal de IZENPE como si se presta el servicio desde una empresa subcontratada (exigencias específicas en los procesos de contratación para la prestación de servicios).	/	PERSONAS DE IZENPE	2019	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
8		ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Comunicación	Adoptar de modo generalizado un uso no sexista de las comunicaciones : - Identificar los documentos, formularios y elementos tipo de comunicaciones o respuestas a la ciudadanía y empresas, con alto impacto tanto interno como externo y revisar y corregir el uso de su lenguaje. También la página web. - Junto a la formación en materia de comunicación no sexista se realizará una revisión interna anual para valorar la aplicación de estas pautas en materia de comunicación.	/	RBLE. MK PERSONAS DE IZENPE	2018 (II sem)	Nº documentos revisados Nº referencias en web
9		COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	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, reportando información al respecto a la plantilla. - Participación activa en la Red de Entidades Colaboradoras Bai Sarea, reportando información al respecto a la plantilla. - 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. - Revisar y actualizar el contenido que figura en la web sobre el compromiso de IZENPE con la igualdad.	/	RBLE. ADMÓN.	2018 (continua) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº espacios, redes o foros Nº actividades Nº agentes participantes Nº comunicaciones externas realizadas
10		PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Equipos	Atender a la la composición de los equipos de trabajo, comisiones u otros foros, para que tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	/	DCC GRAL RBLES. ÁREAS	2018 (continua) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº de equipos o comisiones con presencia equilibrada o no Nº mujeres y hombres participantes
11		EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Presencia y visibilización	Para impulsar la visibilización y el reconocimiento del papel de las mujeres en el sector tecnológico y de las comunicaciones: - Propiciar una mayor presencia de mujeres en el rol de ponentes, en redes, foros, publicaciones, etc. Acción positiva, cuando ésta pueda ser posible, para generar un mayor número de referentes mujeres en el sector.	/	DCC GRAL RBLES. ÁREAS	2018 (continua) 2019 (continua) 2020 (continua)



Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA Q RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
12	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	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 ha venido haciendo en las evaluaciones de riesgos ante comunicaciones de embarazo. - Elaborar una Encuesta de de riesgos psicosociales con la variable sexo integrada y una interpretación posterior de los resultados atendiendo a la perspectiva de género.	/	RBLE. ADMÓN	2019	Nº evaluaciones de riesgos físicos realizadas Nº encuesta de riesgos psicosociales Nº participantes
13		EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Desarrollo personal / Formación	Para que se desarrolle conciencia de género, y un equilibrio positivo en materia de autoconcepto/autoestima/autoeficacia y autonomía de las mujeres : - Taller para el empoderamiento personal (posibles 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.)	/	DCC GRAL	2018 (diseño) 2019 (ejecución)	Nº acciones formativas Nº participantes
14	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Comunicación	Para que IZENPE 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 IZENPE. - Tomar parte en las redes de trabajo citadas, compartiendo las buenas prácticas internas en materia de igualdad que generan transformación social y económica.	/	RBLE. ADMÓN	2018 (web) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº documentos generados
15		LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Coeducación / Sociedad	Para trasladar referentes en clave de igualdad en el ámbito de lo educativo y la tecnología y la infancia/juventud , buscando el impacto en Sociedad : - Identificar posibles iniciativas del entorno que busquen la visibilización de mujeres profesionales del sector de la informática, telecomunicaciones, etc., con el ánimo de secundarlas y participar en ellas. - Diseñar alguna iniciativa propia que busque trasladar en el ámbito educativo la necesidad de igualdad en la elección de las vocaciones y los intereses personales, contando con la implicación del personal de IZENPE en su diseño y ejecución.	/	DCC GRAL PERSONAS DE IZENPE	2018 (diseño) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº actuaciones Nº participantes
16		AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Empleo	Favorecer la contratación de mujeres que puedan estar siendo víctimas de discriminación múltiple (por violencia contra las mujeres, diversidad funcional, riesgo de exclusión o exclusión...) a través de (1) acuerdos de colaboración con asociaciones de carácter social, servicios de empleo, centros especiales de empleo, etc. Y a través de (2) la contratación directa de IZENPE, ante necesidades de cubrir puestos de trabajo de un modo directo y no mediante la subcontratación de servicios.	/	DCC GRAL RBLE. JURÍDICA	2019 2020	Nº de personas beneficiarias



Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA Q RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
17	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Cuidados	<p>Para seguir favoreciendo la corresponsabilidad y un uso racional de los tiempos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener la cultura de flexibilidad de los tiempos de trabajo, principalmente en la entrada y salida, y cuando se da la necesidad de desplazamientos motivados por el desempeño del trabajo, haciéndola tangible en el Reglamento interno que será actualizado bajo el paraguas del presente Plan para la igualdad. - Mantener las mejoras que para la conciliación y la corresponsabilidad ha adoptado IZENPE en el pasado, incorporándolas al Reglamento interno que será actualizado bajo el paraguas del presente Plan para la igualdad. - Realizar una evaluación/valoración de la experiencia de Teletrabajo vivida hasta el momento actual, para identificar posibles mejoras para su gestión. - Actualizar, cuando proceda, el listado o guía que recogerá el Reglamento el conjunto de medidas para la atención a los cuidados, evaluando anualmente el uso de ellas y el ajuste a las necesidades de las personas. Realizar una vez al año una reunión del personal de IZENPE para aportar posibles mejoras al marco de trabajo existente en cuanto al uso de los tiempos de trabajo. - Fomentar la corresponsabilidad colaborando con las campañas institucionales pertinentes. 	/	RBLE. ADMÓN	2018 (continua) 2019 (reflexión teletrabajo) 2020 (continua)	Nº acciones Nº participantes por sexo/discapacidad/puesto de trabajo Nº agentes participantes Nº comunicaciones realizadas
18		ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS	Usos del tiempo	<p>Apoyar la autogestión del tiempo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantar una aplicación informática que permita la autogestión del tiempo de trabajo, favoreciendo el conocimiento actualizado del tiempo dedicado y excedido, para poder compensar los desequilibrios que puedan darse. 	/	DCC GRAL RBLE. ADMÓN.	2019 2020	Nº acciones
19	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Protocolo	<p>Actualizar el actual Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/ o por razón de sexo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener en cuenta las nuevas recomendaciones realizadas por Emakunde en su última 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/manual de acogida). - Recibir formación sobre protocolos para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito del trabajo y para la adecuada identificación de las conductas de acoso. 	/	RBLE. ADMÓN.	2018 (II sem)	Protocolo adaptado Nº personas conocedoras
20		DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Atención	<p>Incluir el conjunto de medidas a las que se puede acoger una mujer superviviente de la violencia contra ella en el nuevo reglamento interno que será elaborado en el marco del presente plan para la igualdad de mujeres y hombres.</p>	/	RBLE. ADMÓN.	2018 (II sem)	Nº referencias realizadas



Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	BRECHA A LA Q RESPONDE	RBLE.	FECHA	INDICADORES
21	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Sensibilización	Colaborar activamente con las campañas institucionales del 25 de noviembre -Día contra la violencia hacia las mujeres- lanzadas desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, dando difusión al punto lila y los diferentes materiales que sean empleados a tal efecto.	/	RBLE. ADMÓN.	2018 (continua) 2019 (continua) 2020 (continua)	Nº actividades Nº participantes
22		COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Resultados	Plantear a las empresas subcontratadas, o para la propia IZENPE si se dan necesidades de personal interno, que sea favorecida la contratación de mujeres en situación de desprotección económica como consecuencia de la violencia contra las mujeres u otras situaciones que provoquen discriminación múltiple, a través de la contratación directa o a través de convenios de colaboración con iniciativas como Emaktiba.	/	DCC GRAL RBLES. ÁREAS	2019 2020	Nº actividades Nº participantes