

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

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

Abril de 2022

ÍNDICE

	Apartados	Página
01	Introducción	3
02	Objetivos y metodología	8
03	Acciones previstas y grado de ejecución	10
	Principales hitos alcanzados en las áreas prioritarias de actuación	13
	Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres	14
04	EJE 1. Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres	16
	EJE 2. Organización social corresponsable	18
	EJE 3. Erradicación de la violencia contra las mujeres	18
05	Conclusiones y orientaciones a tener en cuenta de cara al III Plan para la Igualdad	21
06	Anexo. Detalle de los avances realizados por medida	23

01 INTRODUCCIÓN

Compromiso y trayectoria en igualdad

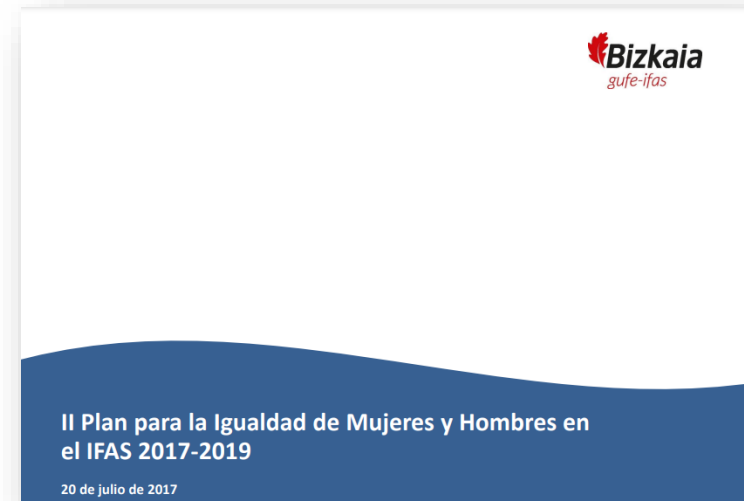
El IFAS ha desarrollado 2 Planes de Igualdad

En el Instituto Foral de Asistencia Social (en adelante IFAS) mantenemos un **firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de Mujeres y Hombres**, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva, como un principio estratégico de carácter transversal.

En línea con este compromiso, IFAS ha desarrollado **dos planes de igualdad** hasta la fecha. En la elaboración del II Plan de Igualdad se tuvo en cuenta los ejes y acciones recogidos en el V Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia, reflejados a su vez por Emakunde en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

Abordamos en la actualidad la **evaluación de la implementación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que al igual que el Plan de Igualdad implementado anteriormente, se concibió como una herramienta efectiva de trabajo para seguir avanzando en el desarrollo de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida de nuestras y nuestros profesionales y, en particular, en el laboral, así como contribuir a la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad en nuestro entorno.

Al término de la vigencia del Plan, se ha procedido a realizar la valoración de la implementación del mismo, teniendo en cuenta el seguimiento que se ha ido realizando en cada uno de los años de su vigencia, y con el objetivo último de **extraer conclusiones** que puedan servir para la elaboración del siguiente Plan.



El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en IFAS

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se elaboró en 2017.

El Plan es de aplicación **a todo el personal del IFAS** en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan.

Las personas destinatarias del Plan para la Igualdad son **tanto las mujeres como los hombres**, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación tanto de mujeres como de hombres, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Visión estratégica en materia de igualdad a 2021



Una Entidad **comprometida con el impulso de la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres**, tanto en su propia organización como en su entorno

- ☐ Que **garantiza la igualdad de trato** en el acceso al empleo, la formación, la promoción y desarrollo profesional, y las condiciones de trabajo de sus profesionales.
- ☐ Que **facilita el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral** de sus profesionales a través del fomento de una conciliación corresponsable
- ☐ Que **promueve un entorno laboral seguro**, libre de todo tipo de situaciones de acoso.
- ☐ Que **proyecta su compromiso con la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres para contribuir a la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad en su entorno.

Objetivos estratégicos a alcanzar en el periodo 2017-2021

A través del Plan se perseguía la consecución de los siguientes objetivos:

1	Facilitar la difusión y conocimiento del II Plan para la igualdad por parte de toda la plantilla	8	Facilitar la introducción de la perspectiva de género en otras entidades
2	Disponer una estructura interna eficiente que promueva la Igualdad	9	Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en espacios de toma de decisiones
3	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios	10	Promover el cambio de valores a nivel interno y externo
4	Sensibilizar y reforzar la formación de la plantilla en materia de igualdad	11	Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado
5	Promover el conocimiento de la legislación en igualdad	12	Consolidar la cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la corresponsabilidad
6	Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos	13	Fortalecer el conocimiento sobre la violencia de género
7	Implementar la evaluación previa de impacto en función del género	14	Contribuir a la protección y atención a las víctimas de comportamientos violentos

Áreas prioritarias de actuación

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres **se estructuró en 4 áreas de intervención**, dentro de las cuales se recogían los objetivos, los indicadores y las acciones concretas programadas para conseguir los objetivos planteados.



**GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**



**EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**



**EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL
CORRESPONSABLE**



**EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
CONTRA LAS MUJERES**

02 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Objetivos y metodología de trabajo utilizada para la evaluación del II Plan

El **objetivo general** del informe es realizar una evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones previstas en el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en IFAS.

En concreto, este informe persigue **los siguientes objetivos específicos**:

- Obtener y ofrecer una visión general y detallada sobre los principales **hitos logrados y los resultados alcanzados** en relación con los objetivos y las acciones previstas.
- Desarrollar una reflexión interna orientada a identificar las **dificultades** encontradas y **ámbitos de oportunidad** para continuar profundizando en el compromiso con la igualdad en IFAS.
- Identificar aquellas cuestiones que deben seguir trabajándose en los próximos años y que, por tanto, podrían ser **incorporadas en el siguiente Plan**.

03

ACCIONES PREVISTAS Y GRADO DE EJECUCIÓN

Visión global del grado de ejecución de las acciones

Área prioritaria de actuación	Nº acciones previstas en el Plan	Acciones con desarrollo total/alto	Acciones con desarrollo intermedio/parcial	Acciones no desarrolladas	% general de cumplimiento (*)
GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	14	13	1	0	96%
EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	3	2	0	1	66%
EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	3	1	0	2	33%
EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3	2	0	1	66%
TOTAL	23	18	1	4	80%

(*) Considerando el 100% en las acciones con desarrollo total/alto y el 50% en las acciones con desarrollo intermedio/parcial.

 **Acciones con desarrollo total/alto:** aquellas que se han implementado completamente o en un alto grado.

 **Acciones con desarrollo intermedio/parcial:** aquellas que están iniciadas y en proceso de ejecución, pero no podemos certificar su cumplimiento al 100%.

 **Acciones no desarrolladas:** aquellas que no se han realizado o se han pospuesto para periodos futuros.

Visión detallada del grado de ejecución de las acciones

1. GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES		2. EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	
1.1. Difusión de los documentos relativos al Plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes.		2.1. Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades que se lleven a cabo en los centros y hogares.	
1.2. Difusión de los correspondientes seguimientos anuales del plan.		2.2. Realización de acciones formativas a personal vinculado con menores y adolescentes sobre la transmisión de valores de género.	
1.3. Realización de formación específica a las personas de la comisión para la Igualdad		2.3. Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales.	
1.4. Dotación de recursos humanos, técnicos y económicos para la implementación del Plan en el IFAS.		3. EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	
1.5. Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.		3.1. Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.	
1.6. Formación en Igualdad que se adapte de manera específica a los diferentes colectivos destinatarios.		3.2. Seguimiento sobre la organización de las reuniones internas y acciones de formación internas para que permitan la conciliación personal, familiar y laboral.	
1.7. Integración de la perspectiva de género en las acciones de formación del IFAS.		3.3. Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
1.8. Difusión de acciones de sensibilización puntuales en materia de igualdad.		4. EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	
1.9. Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos de acceso y promoción de personal.		4.1. Realización de formación a la plantilla en materia de violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones	
1.10. Utilización del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes materiales y documentación generados por el IFAS.		4.2. Elaboración de pautas para la resolución de conflictos por razón de sexo	
1.11. Formación específica en relación a la elaboración de informes de evaluación previa de impacto en función del género		4.3. Integración de la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	
1.12. Realización de informes de evaluación previa del impacto en función del género.			
1.13 Contribución a la integración de la perspectiva de género en otras entidades.			
1.14. Seguimiento del afianzamiento de la representación equilibrada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines.			

04

PRINCIPALES HITOS ALCANZADOS EN LAS ÁREAS PRIORITARIAS DE ACTUACIÓN

0



GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Se ha contribuido 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.

Evaluación previa del impacto en función del género

IFAS ha elaborado la evaluación previa del impacto del género en los siguientes procesos selectivos:

- Administrativos/as
- Auxiliares
- Dirección centro
- Enfermería
- Técnica/o superior
- Trabajador/a social
- Fisioterapeuta
- Técnica/o superior de integración social
- Educador/a social

Entidad:	Instituto Foral de Asistencia Social
Nombre:	Convocatoria de pruebas selectivas para la provisión de 25 plazas de administrativo/a (subgrupo C1 de titulación) por el sistema de concurso-oposición.
Departamento:	Departamento de Dirección de Personas
Área responsable	Área de Selección y Provisión

Las medidas que se han incluido en la disposición para dar respuesta a los objetivos han sido las siguientes:

- Inclusión de normativa de igualdad en el temario.
- Uso no sexista del lenguaje y las imágenes en todo el proceso.
- Tribunal con presencia equilibrada de ambos sexos.
- Criterios de desempate, si un sexo infrarrepresentado.
- Datos desagregados por sexo

Acción formativa: Estrategias básicas para la gestión del plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de IFAS-GUFE

En 2017 la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad, llevo a cabo una acción formativa específica, “estrategias básicas para la gestión del Plan de Igualdad de mujeres y Hombres de IFAS-GUFE2, con una duración de 5 horas. Entre las personas que recibieron la formación el **80% eran mujeres y solamente un hombre, que representaba el 20% del total.**

Objetivos:

- Revisar los principios clave en materia de igualdad aplicados en el Plan de Igualdad de IFAS-GUFE.
- Reconocer el marco legislativo de las políticas de Igualdad del Departamento y del IFAS -GUFE.
- Conocer algunas estrategias prácticas para la gestión e implementación de las medidas del Plan de igualdad de mujeres y hombres de IFAS -GUFE.
- Identificar necesidades formativas del equipo en materia de gestión del Plan de igualdad.

Contenidos :

- Principios clave de las políticas para la Igualdad en el IFAS.
- Marcos normativos de las Políticas de Igualdad.
- Algunas estrategias prácticas.

1



EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Se han impulsado actuaciones que promueven 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.

Teatro forum

En 2018 se realizó un teatro forum tanto en el Centro asistencial Leioa como en el Centro Asistencial Birjinetxe.

Esta actividad estuvo dirigida tanto a las personas usuarias como a las familias, en la que participaron activamente y fue muy satisfactoria según los comentarios hechos al personal después de la representación.

Se trataron temas como el rol social, tanto masculino como femenino, poniendo en jaque situaciones cotidianas desde una perspectiva alegre e irónica, muy entendible para las personas que asistieron.

Viendo el éxito y buena acogida que tuvo en Leioa, se hizo extensible a Birjinetxe.

Video para visibilizar el compromiso con la igualdad de género

En 2019 surge la idea de crear un video para dejar constancia del compromiso social que tiene IFAS con la Igualdad. Fue una experiencia muy emotiva, donde participaron personas usuarias y trabajadoras de todos los centros, hogares y casas del mar, incluidas las jefaturas. De hecho., era la primera vez en la historia de IFAS que participaron todas las áreas que lo integran en boga de la IGUALDAD.

SORTEO DE MATERIAL SOBRE IGUALDAD entre los/as participantes de la grabación del video: Quedamos muy satisfechas y agradecidas por la colaboración desinteresada; éste sorteo fue una forma de agradecer dicha participación. Se sortearon 5 libros, 5 chapas con lemas de igualdad, 2 bolsas de tela y 20 pegatinas.

Actuación de Virginia Imaz

En 2019 tuvo lugar la actuación de Virginia Imaz en el Centro Asistencial Leioa, Centro Asistencial Gallarta y red de hogares, dirigida a la sensibilización de las personas usuarias y familias.

Se realizaron unas sesiones de narraciones cortas, que trataban de reflejar con pequeñas historias el cambio de valores y el fortalecimiento de la igualdad, presentado y narrado por Virginia Imaz. Las personas que asistieron, mostraron atención e interés, y en cualquier caso, tuvieron la ocasión de escuchar de forma amena cómo desmitificas los roles y estereotipos tradicionales, para lograr la igualdad de mujeres y hombres.



El Centro Asistencial Elorrio celebró en 2020 El día internacional de la Mujer con un taller de Lectura Fácil en torno al feminismo

El día 8 de marzo de 2020, el centro de Elorrio organizó un taller de iniciación al feminismo con una sesión de lectura fácil.

El club de Lectura Fácil del C.A. Elorrio se informó sobre la historia del feminismo a través de la lectura adaptada del libro "Feminismo para principiantes". Tras el debate, realizaron una pequeña exposición de carteles donde aparecían las mujeres más relevantes de la historia del feminismo. Una interesante iniciativa dirigida a hacer que la información sea más asequible a las personas usuarias.



En todos los centros de IFAS, se colocó el Cartel conmemorativo del 8 de MARZO de la Comisión para la Igualdad de IFAS, que todos los años es distinto

El siguiente cartel corresponde al 2018, fue un homenaje a la colaboración de los usuarios de centros de IFAS, que también colaboraron con sus ideas y dibujos.



2

EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE

Se ha desarrollado una actuación relacionada 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.

Se ha profundizado 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.

Desde la comisión para la Igualdad de IFAS, todos los años se crea un cartel en contra de la Violencia machista, que se coloca en todos los centros junto con los pines con el Punto Lila para el personal.



Cuestionarios de riesgos psicosociales

Se han elaborado diversos cuestionarios de riesgos psicosociales donde se integra la perspectiva de género.

- Encuesta MBI (Maslach Burnout Inventory)
- Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Encuesta de satisfacción

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- ☐ 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- ☐ 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- ☐ 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- ☐ 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- ☐ 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

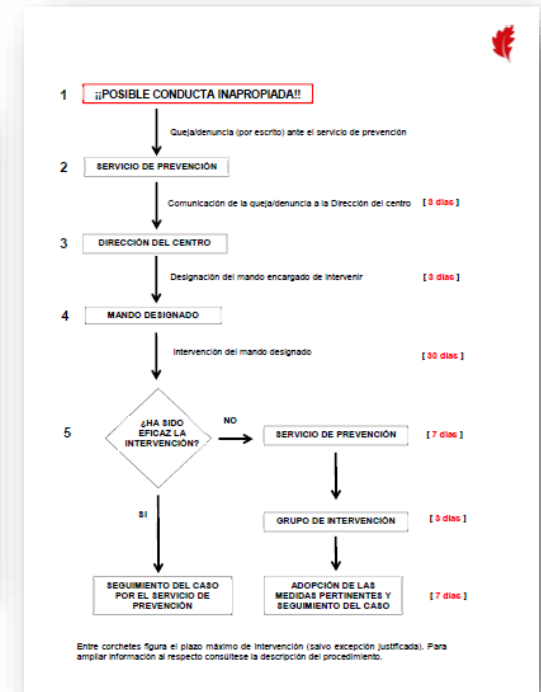
3

EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Protocolo de actuación ante posibles conductas inapropiadas

Este protocolo se ha elaborado en el 2021, con el objeto de que las personas trabajadoras víctimas de alguna conducta inapropiada sepan como actuar en dichas situaciones. Para ello en el protocolo se han recogido las plantillas de los siguientes documentos:

- Escrito de queja/denuncia
- Designación de responsable/Registro de actuaciones
- Informe de seguimiento
- Informe de valoración



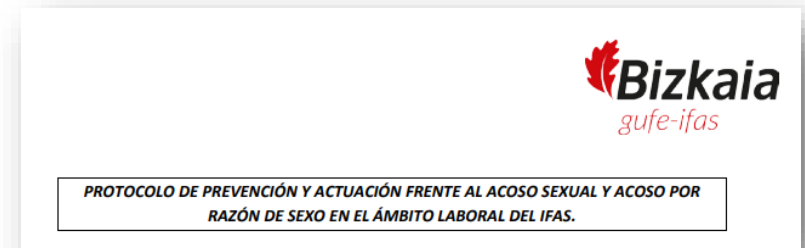
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del IFAS

La finalidad de este protocolo es crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y fomentar y asegurar las relaciones igualitarias. A efectos de este documento se consideran dos tipos de acciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar **situaciones de acoso** o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento de actuación para los casos en que se produce una **queja o denuncia por acoso**.

Dicho documento se estructura de la siguiente forma:

- Introducción
- Marco conceptual y manifestaciones
- Ámbito de aplicación
- Medidas de prevención
- Procedimiento de actuación
- Seguimiento y evaluación
- Disposición final
- Modelo de denuncia



Acción formativa: Integración de la perspectiva de género en el Servicio de Prevención de Riesgos laborales

En 2020 se ha llevado a cabo la acción formativa “Integración de la perspectiva de género en el Servicio de prevención de Riesgos Laborales”, esta se divide en dos partes.

Parte I. Sobre la igualdad de género, la interseccionalidad y la violencia machista: conocer la realidad para transformarla

Esta parte esta dirigida al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, delegados/as de prevención, direcciones y comisión de Igualdad. La representación es de **17% de hombres y 83% de mujeres**. (10 horas)

Objetivos:

- Comprender cómo se construyen y perpetúan las discriminaciones por razón de sexo.
- Aclarar conceptos y terminología relacionada con la igualdad de mujeres y hombres y las violencias machistas.
- Conocer el marco normativo y programático y cómo afecta al trabajo de IFAS.
- Tomar conciencia sobre la responsabilidad individual en la reproducción de las desigualdades y las discriminaciones.
- Transformar la mirada hacia la igualdad y la no discriminación.

Contenido:

- Modulo 1: Una visión con perspectiva de género de nuestra sociedad.
- Modulo 2. El ámbito laboral y la igualdad de trato y de oportunidades.
- Modulo 3. Marco normativo y programático.
- Modulo 4. Violencias machistas.

Parte II. Cómo integrar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

Dirigida al Servicios de prevención de Riesgos Laborales y a los delegados y delegadas de prevención. La formación participaron **23% de hombres y 77% de mujeres**. (5 horas)

Objetivos:

- Conocer el marco normativo respecto a género y seguridad y salud laboral.
- Aplicar las medidas pertinentes para integrar la perspectiva de género que establece la ley 4/2005.
- Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Contenido:

- Modulo 1. La perspectiva de género.
- Modulo 2. Desarrollo del Plan de Prevención y Actividades.

05 CONCLUSIONES

Conclusiones

A continuación se presentan las principales conclusiones de la implementación del Plan organizadas por áreas prioritarias de ejecución:

1	GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	El IFAS ha ejecutado casi en su totalidad las acciones dictadas para este apartado, ya que se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en todos los documentos elaborados. Asimismo, en los procesos selectivos se han elaborado evaluaciones previas del impacto de género, siendo un punto de partida para posibles evaluaciones en el resto de procesos.
2	EJE 1. CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Los valores tanto sociales como individuales en torno a la igualdad son fundamentales para el IFAS, es por ello que se han realizado diferentes actividades en el conjunto de áreas de trabajo, junto a personas usuarias y sus familias. Sin embargo, conviene seguir profundizando en este Eje de cara al siguiente Plan, para abordar un número más elevado de actividades de ocio en torno a la igualdad.
3	EJE 2. ORGANIZACIÓN SOCIAL CORRESPONSABLE	Este es el eje que menos se ha podido trabajar, por lo que será necesario trabajarlo y profundizarlo en el III Plan de Igualdad
4	EJE 3. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	El IFAS ha estado sensibilizando en torno a la prevención de la violencia contra las mujeres, poniendo especial atención en los riesgos psicosociales. Además de ello, se han elaborado Protocolos de actuación ante las diversas situaciones de acoso que se puedan dar. Asimismo se ha formado tanto a la Comisión de igualdad como al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y a los y las delegadas de prevención en la integración de la perspectiva de género en esta área

06

ANEXO.

DETALLE DE LOS AVANCES
REALIZADOS POR MEDIDA

RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se ha llevado a cabo la difusión mediante correo electrónico y sesiones presenciales en todos los centros y hogares.

INDICADORES

- Publicación y envío del II Plan: sí
- Presentación del Plan a la plantilla : sí

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

En las sesiones presenciales del plan se ha informado sobre los informes de seguimiento anuales, aunque no se han enviado por correo electrónico.

INDICADORES

Publicación y envío de los informes de seguimiento anuales: parcialmente (la crisis sanitario ha impedido la consecución de esta acción)

GRADO DE AVANCE
 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Formación

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Al comienzo de la vigencia del Plan se definieron las acciones de difusión del Plan a nivel interno. Entre las actividades realizadas, destaca que, a principios del mes de abril de 2019, se trasladó al conjunto de la plantilla la aprobación del II Plan de Igualdad por parte de la Junta de Gobierno y se publicó en la intranet el documento completo. Asimismo, estas actuaciones fueron complementadas con las sesiones presenciales de presentación del II Plan realizadas en el mes de mayo del mismo año en distintas sedes del Ente.

Además, en 2017 la Comisión de Igualdad recibió una acción formativa llamada “Estrategias básicas para la gestión del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de IFAS-GUFE. La formación tuvo una duración de 5 horas y la participación fue de 80% de mujeres y el 20% de hombres.

INDICADORES

- Nº de sesiones de formación realizadas : 1
- Nº de horas de formación impartidas : 5 horas

GRADO DE AVANCE
 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

- Departamento de Servicios Generales
- Departamento de Dirección de Personas (p)

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

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se han destinado los recursos necesarios para la implementación del II Plan, aunque no se ha hecho seguimiento de los mismos.

INDICADORES

- Recursos externos destinados a la implementación de las acciones del Plan (€)
- Nº de horas internas destinadas a la implementación del Plan

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

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

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

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se ha revisado la documentación en el año 2018. Asimismo, se envió un correo electrónico a las jefaturas indicando que los datos debían estar desagregados por sexo en los documentos en los que no lo estaban.

Se ha seguido realizado un control a lo largo de todo el plan sobre los procesos de recogida de información.

INDICADORES

% de análisis de información (estadísticas, estudios, informes, memorias, encuestas...) realizados con perspectiva de género : 100%

GRADO DE AVANCE

 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Formación

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se han llevado a cabo diversas sesiones de formación dirigidas a:

- El personal de hogares de menores formación en 2017, 2018 y 2019
- Las direcciones en 2017.
- El Comité de dirección en 2018.
- La representación sindical en 2018

INDICADORES

- Nº de sesiones formativas específicas sobre igualdad realizadas: 18
- Nº de horas de formación impartidas: 481
- Nº de personas asistentes a las sesiones formativas, con distribución según colectivo: 134 (101 educadores/as; 8 representantes sindicales; 5 jefaturas; 10 direcciones; 6 técnicos/as; 4 trabajadoras sociales)

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Formación

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

En todas las acciones de formación del IFAS se integran de forma sistemática las siguientes cuestiones:

- Lenguaje no sexista.
- Datos desagregados por sexo y no reproducción de roles en todos los cursos.

INDICADORES

% de acciones formativas desarrolladas que cumplen con los parámetros de igualdad : 100% de las acciones

GRADO DE AVANCE
 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

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

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

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se ha instalado un stand en el Centro Asistencial Loiu-Udaloste con actualización periódica de noticias y jornadas en materia de igualdad.

INDICADORES

- Nº de acciones de difusión realizadas: 40
- Utilización del tablón de anuncios como elemento de difusión de cuestiones vinculadas a la igualdad: sí

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Selección y Provisión

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

En todos los procesos selectivo se integran las siguientes cuestiones:

- Lenguaje no sexista.
- Temario
- Tribunal igualitario y cláusulas

INDICADORES

- Inclusión de normativa de igualdad en el temario de los procesos selectivos: sí
- % de procesos selectivos en los que se hace un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes: 100%
- Existencia de representación equilibrada en los tribunales de los procesos selectivos: 100%

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

- Comisión para la Igualdad
- Departamento de Dirección de Personas (p)

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

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.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se han llevado a cabo las siguientes acciones en materia de comunicación inclusiva: • Correo electrónico con la guía de uso no sexista del lenguaje en 2018. • Revisión de la documentación en 2018		
INDICADORES	• Nº de muestreos desarrollados: 8 en 2018 de los documentos más utilizados con personas usuarias, familias y trabajadoras en los diferentes centros. • % de documentos y/o materiales que se consideren correctos desde la perspectiva de lenguaje e imágenes no sexistas: Tras la corrección de los documentos en los que se detectaron errores, el 100% pasó a tener lenguaje no sexista. • Difusión de la «Guía de uso no sexista del lenguaje y de las imágenes»: sí	GRADO DE AVANCE	

 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Formación

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

La coordinadora de la comisión de Igualdad realizó un curso sobre esta temática en 2018.

INDICADORES

- Realización de formación específica en relación a los informes EPIG: sí
- Nº de personas asistentes a las sesiones de formación : La Comisión al completo

GRADO DE AVANCE
 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Departamento de Dirección de personas

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se han realizado las evaluaciones previas del impacto en función del género de todos los procesos selectivos.

INDICADORES

Nº de informes EPIG realizados: 9

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Servicios de Asistencia y Patrimonio

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se contribuye con todas las personas y entidades que imparten formación. Además, todos los convenios con otras entidades incluyen cláusulas de Igualdad.

INDICADORES

- % de contratos que incorporan cláusulas vinculadas a la igualdad : 100%
- % de convenios que incorporan cláusulas vinculadas a la igualdad: 100%
- Creación de espacios colaborativos con otras entidades en pro de la igualdad: No

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

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

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

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.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se ha ido realizando un análisis de la representación equilibrada en comisiones en 2018. Asimismo, en todos los tribunales de procesos selectivos se lleva a cabo un seguimiento de las personas integrantes desagregado por sexo.		
INDICADORES	• Existencia de una representación equilibrada generalizada en Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines: SI (siempre que ha sido posible: hay centros donde todo el personal de un puesto son mujeres) • % de Tribunales, Comités, Comisiones, Grupos de Trabajo y órganos afines en los que exista una representación equilibrada : 100%, siempre que ha sido posible.	GRADO DE AVANCE	



Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

- Direcciones de Centros
- Directora de la Red de Hogares

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..

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Acción no desarrollada.

INDICADORES

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

GRADO DE AVANCE

 Acciones con desarrollo total/alto

 Acciones con desarrollo intermedio/parcial

 Acciones no desarrolladas

REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS A PERSONAL VINCULADO CON MENORES Y ADOLESCENTES SOBRE LA TRANSMISIÓN DE VALORES DE GÉNERO

RESPONSABLE (S)

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

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

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Durante los años 2017, 2018 y 2019 se han llevado a cabo diversas formaciones, quedando suspendidas en los años 2020 y 2021.

INDICADORES

- Nº de sesiones formativas realizadas: 13
- Nº de horas de formación impartidas : 322
- Nº de asistentes a las sesiones formativas: 101

GRADO DE AVANCE



Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

SENSIBILIZACIÓN A PERSONAS USUARIAS Y FAMILIAS SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO MEDIANTE LA IDENTIFICACIÓN Y DECONSTRUCCIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS TRADICIONALES

RESPONSABLE (S)

- Direcciones de Centros
- Directora de la Red de Hogares
- Comisión de Igualdad

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..

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Se han llevado a cabo las siguientes actividades relacionadas con la sensibilización en materia de igualdad:

- Creación, producción y visualización del VIDEO PARA LA IGUALDAD DE IFAS (2019)
- Teatro forum en 2018 en el Centro asistencial Leioa, Centro Asistencial Birjinetxe.
- Actuación de Virginia Imaz en el Centro Asistencial Leioa, Birjinetxe y Red Hogares.

INDICADORES

Nº de actividades de sensibilización realizadas: 3

GRADO DE AVANCE



Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

No se ha podido llevar a cabo durante la vigencia de este II Plan.

INDICADORES

Nº de píldoras informativas generadas y difundidas

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

SEGUIMIENTO SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LAS REUNIONES INTERNAS Y ACCIONES DE FORMACIÓN INTERNAS PARA QUE PERMITAN LA CONICLIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

RESPONSABLE (S)

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

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

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.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Seguimiento de los horarios de las reuniones realizado en 2018. En los cursos de formación siempre se tiene en cuenta el horario para adecuarlo si hay personas con medidas de conciliación.		
INDICADORES	• % de reuniones internas realizadas dentro de la jornada laboral de la totalidad de las personas convocadas : 100% • % de acciones de formación internas realizadas dentro de la jornada laboral de la totalidad de las personas convocadas: 100%	GRADO DE AVANCE	



Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

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

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

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.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	No se ha podido abordar esta acción durante la vigencia de este II Plan.		
INDICADORES	Elaboración del estudio sobre el uso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	GRADO DE AVANCE	



Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Formación

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Acción no desarrollada.

INDICADORES

- Nº de sesiones de formación realizadas: 0
- Nº de horas de formación impartidas: 0
- Nº de personas asistentes a las sesiones de formación: 0

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

Ha sido elaborado el Protocolo de actuación ante posibles conductas inapropiadas y el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del IFAS.

INDICADORES

Elaboración y difusión de pautas: sí

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas

RESPONSABLE (S)

Prevención de Riesgos Laborales

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.

PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS

El personal del Servicio de prevención ha realizado formación para la integración de la perspectiva de género.

Por otro lado, en los cuestionarios facilitados a la plantilla sobre los riesgos psicosociales integran la perspectiva de género.

Asimismo, en 2020 la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, delegados/as de prevención y direcciones recibieron una acción formativa, “integración de la perspectiva de género en el servicios de prevención de riesgos laborales” con una duración de 15 horas. En la primera parte de la formación el 83% de las asistentes fueron mujeres y en la segunda parte el 77%.

INDICADORES

- % de documentos, procedimientos o manuales que integran la perspectiva de género: 100% de documentos, procedimientos o manuales integran la perspectiva de género.
- Incorporación de la mención a la violencia contra las mujeres en las fichas de violencia interna y externa: NO

GRADO DE AVANCE

Acciones con desarrollo total/alto



Acciones con desarrollo intermedio/parcial



Acciones no desarrolladas