

# III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL IFAS

2022-2025



# ÍNDICE

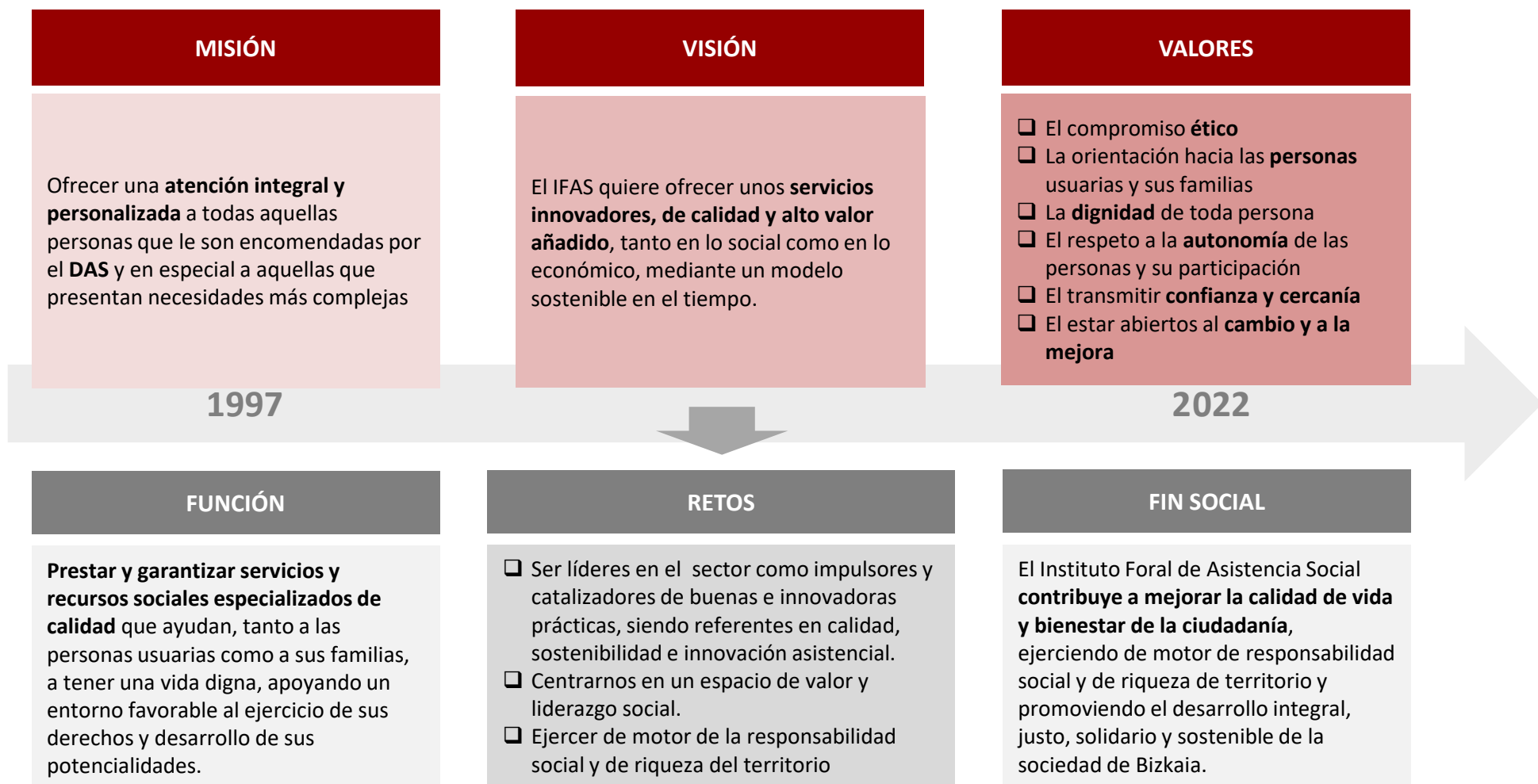
|           | <b>Apartados</b>                                       | <b>Página</b> |
|-----------|--|---------------|
| <b>01</b> | <b>Introducción</b>                                    | <b>3</b>      |
|           | • Breve presentación del IFAS                          | 4             |
|           | • Organigrama  | 5             |
|           | • Compromiso y trayectoria en Igualdad                 | 6             |
|           | • Marco normativo del III Plan de Igualdad             | 7             |
|           | • Conceptualización estratégica                        | 8             |
| <b>02</b> | <b>Plan para la Igualdad</b>                           | <b>9</b>      |
|           | • Ámbito y vigencia del III Plan                       | 10            |
|           | • Contenido y estructura: Ejes, objetivos y acciones   | 11            |
|           | • Detalle de las acciones                              | 12            |
| <b>03</b> | <b>Implantación y Seguimiento del plan de Igualdad</b> | <b>32</b>     |
|           | • Estructuras de gestión de la Igualdad                | 33            |
|           | • Planificación de las acciones                        | 34            |
|           | • Sistema de seguimiento y evaluación                  | 35            |

01

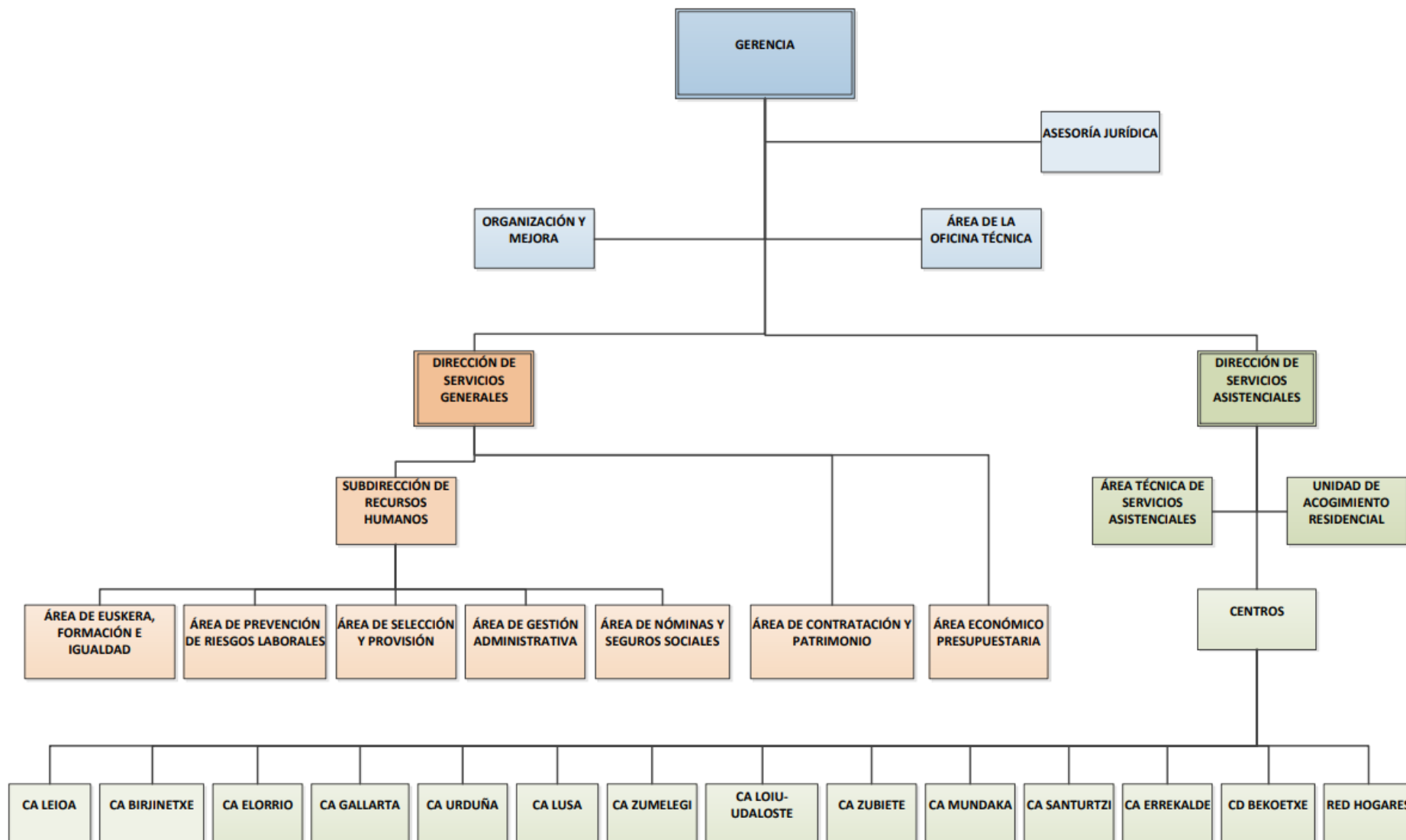
# INTRODUCCIÓN

## Breve presentación del IFAS

El Instituto Foral de Asistencia Social es un organismo autónomo de derecho público adscrito al Departamento de Acción Social (DAS) de la Diputación Foral de Bizkaia.



# Organigrama del IFAS



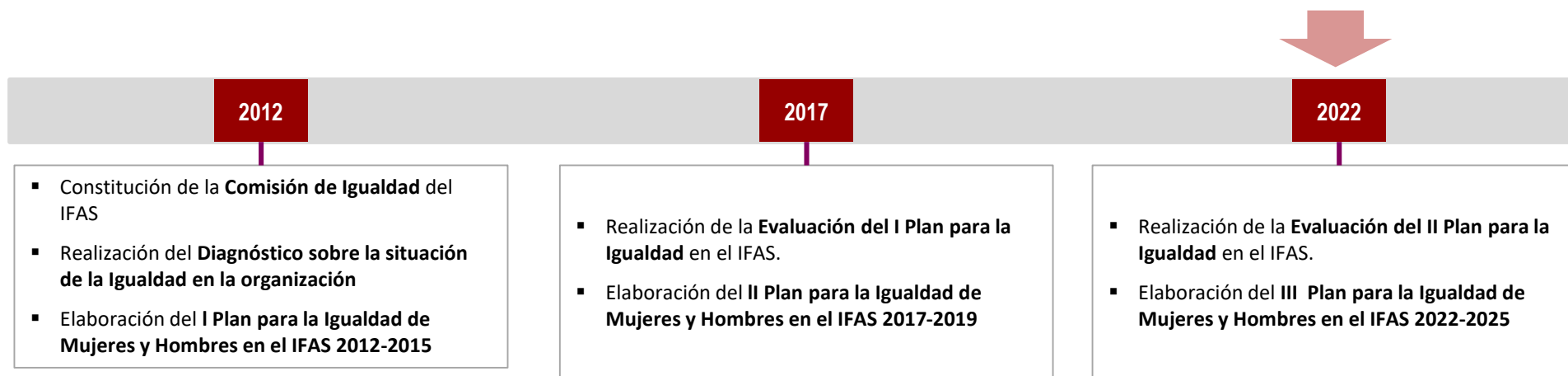
## Compromiso y trayectoria en Igualdad

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2022-2025 formaliza nuestro **compromiso con la igualdad** en las condiciones de trabajo, el funcionamiento interno, la prestación de nuestros servicios y en nuestra relación con otras entidades.

Abordamos en la actualidad la implementación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS para, a partir del trabajo realizado en el marco del segundo plan, **continuar avanzando para que la igualdad tenga un reflejo mayor en cada actividad que desarrollamos cada una de las personas que conformamos el IFAS.**

Como paso previo a la implantación de este Plan, se ha realizado la **Evaluación del II Plan para la Igualdad en el IFAS** que ha servido de marco para la reflexión sobre el impacto de las acciones llevadas a cabo hasta ahora y para definir cómo seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todas nuestras acciones.

Este proceso de reflexión se ha planteado desde una **perspectiva abierta y participativa**, contando con las aportaciones de la organización a través de diversos cuestionarios, y con la relevante involucración de la Comisión de Igualdad del IFAS.

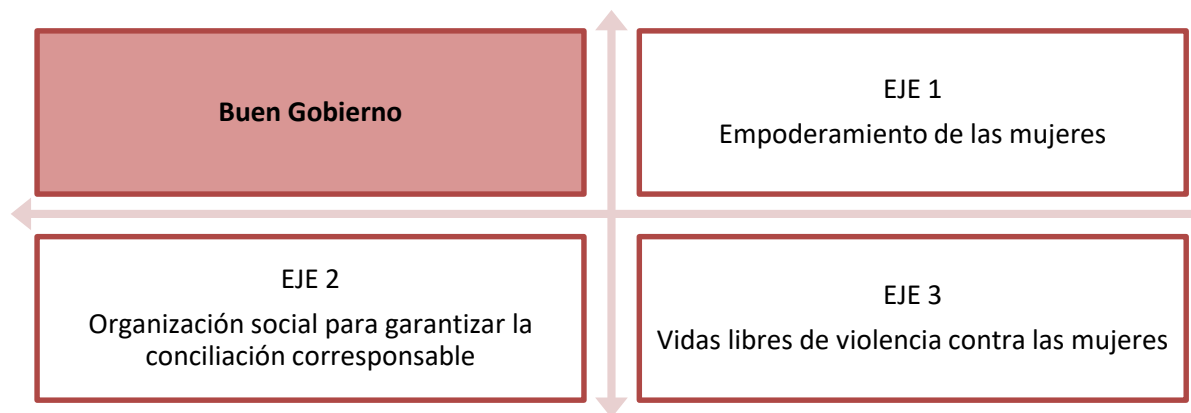


## Marco normativo del III Plan de Igualdad

Como organismo autónomo adscrito al Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia, el Plan de Igualdad del IFAS debe guiarse por aquellos ejes y acciones recogidos en el **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE**, configurado como un plan director, elaborado por Emakunde, 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. Asimismo, el **VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia** será tenido en cuenta como otro marco de referencia fundamental para la elaboración de este III Plan en el IFAS.

Además de estos dos planes, el IFAS debe tener en cuenta a nivel normativo **la Norma Foral 4/2018 de Igualdad de Mujeres y Hombres** que establece las obligaciones que asume la Diputación Foral de Bizkaia, así como el conjunto de entidades vinculadas a la misma: organismos autónomos forales, las entidades públicas empresariales forales, las sociedades mercantiles forales, las fundaciones forales, o los consorcios forales en relación con la garantía del ejercicio efectivo de todos los derechos a la igualdad y a la no discriminación debido al sexo.

Por todo ello, cabe señalar que el **III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2022-2025** se orientará, en primer lugar, en función de las **medidas para mejorar el buen gobierno 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 III 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 II Plan se han identificado como de mejora.**

## Conceptualización estratégica

A continuación, se traslada una breve **descripción sobre cada uno de los 4 bloques** contemplados en el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2022-2025, los cuales corresponden a los marcados en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE:

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| <b>BG</b> | <b>Buen Gobierno</b>  | Integrar la igualdad en todos los procesos internos del Instituto.  |
| <b>E1</b> | <b>EJE 1<br/>Empoderamiento de las mujeres</b>                                      | Apoyar el empoderamiento de las mujeres a nivel interno y externo, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las actividades organizadas por el IFAS.   |
| <b>E2</b> | <b>EJE 2<br/>Organización social para garantizar la conciliación corresponsable</b> | Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura organizativa del instituto a través del fomento y la sensibilización en la conciliación corresponsable.  |
| <b>E3</b> | <b>EJE 3<br/>Vidas libres de violencia contra las mujeres</b>                       | Sensibilizar en torno a la prevención y formas de actuación ante los diferentes tipos de violencia de género, y atender y contribuir a la reparación del daño a las víctimas supervivientes usuarias de los servicios del IFAS. |



# 02 PLAN PARA LA IGUALDAD

## Ámbito y vigencia del III Plan

El Plan para la Igualdad será **de aplicación a todo el personal del IFAS**, tanto al que está en plantilla a fecha de elaboración de este Plan, como a las futuras incorporaciones a lo largo de la vigencia del mismo.

Su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación, 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.

Asimismo, el IFAS tiene un compromiso con las **personas usuarias** de los servicios que presta, así como con sus **familiares**, por lo que estas personas también serán destinatarias de las acciones que se recojan en este documento.

Tras la finalización de la vigencia del anterior Plan, se ha llevado a cabo la Evaluación del II Plan y elaboración del III Plan para la Igualdad en el IFAS que tendrá un plazo de vigencia de 4 años, abarcando el **periodo comprendido entre 2022 y 2025**.

El conjunto de acciones orientadas a alcanzar los objetivos, que se encuentran en este Plan, se realizarán durante este periodo, entendiendo que es un plan **dinámico y abierto** a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

## Contenido y estructura: Ejes, acciones y objetivos

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS 2022-2025 se despliega en **4 bloques** y **16 acciones**, cada una de las cuales tiene asociado un objetivo concreto que se alinea con el eje en la que se enmarca.

|           |   | Acciones |
|-----------|---|----------|
| <b>BG</b> | Buen Gobierno   | 8        |
| <b>E1</b> | EJE 1<br>Empoderamiento de las mujeres                                      | 2        |
| <b>E2</b> | EJE 2<br>Organización social para garantizar la conciliación corresponsable | 2        |
| <b>E3</b> | EJE 3<br>Vidas libres de violencia contra las mujeres                       | 4        |

**BUEN GOBIERNO**

## Detalle de las acciones a desarrollar

### Buen Gobierno

#### OBJETIVO

Impulsar el conocimiento de toda la plantilla respecto al Plan de Igualdad

#### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad  
Direcciones de los centros y de la red de hogares

#### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

#### ACCIÓN

**BG.1**

Difusión de los documentos relativos al plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes

#### 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 II Plan, a través de su envío por correo electrónico y su publicación en la web y la intranet del IFAS.

Inclusión de una breve presentación del nuevo Plan de Igualdad en una de las reuniones de trabajo de cada centro u hogar para reforzar su visibilidad, siendo las Direcciones las que lideren esta presentación, haciendo hincapié en las acciones que tienen que ver con su campo de actuación.

#### INDICADORES

Publicación y envío del informe de evaluación del II Plan: Sí/No

Publicación y envío del III Plan: Sí/No

Presentación del Plan en las reuniones de trabajo de los centros y hogares: Sí/No

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Impulsar la formación en materia de igualdad a toda la plantilla

### RESPONSABLE (S)

Área de Euskera, Formación e Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

BG.2

Diseño y ejecución de itinerarios formativos en igualdad específicos para la plantilla del IFAS

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Elaboración de 5 Planes formativos clasificados por contenidos en tres bloques:

1. Personal de centros de personas mayores:
  - Políticas de cuidado de personas mayores con perspectiva de género
  - Prevención de la violencia de género en las personas mayores
2. Personal de hogares de menores
  - Principios generales de la coeducación
  - Prevención de la violencia de género entre las y los menores
  - Recomendaciones del uso de las redes sociales con perspectiva de género
3. Personal de centros de personas con diversidad funcional
  - Diversidad funcional con perspectiva de género
  - Prevención de la violencia de género en las personas con diversidad funcional
4. Personal de centros socio-sanitarios
  - Atención socio-sanitaria con perspectiva de género
  - Prevención de violencia de género en un centro socio-sanitario
5. Personal de servicios centrales
  - Política de cuidados relacionadas con la conciliación corresponsable
  - Prevención de violencia de género

Impartición de al menos 2 sesiones formativas por cada bloque durante la vigencia del Plan.

Sesiones de sensibilización/formación para el personal del Comité de Dirección y para el personal de la Comisión de Igualdad.

### INDICADORES

Nº de planes formativos diseñados y sus contenidos

Nº de sesiones formativas impartidas y sus contenidos

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Asegurar una formación progresiva y permanente al personal del IFAS en materia de igualdad

### RESPONSABLE (S)

Área de Euskera, Formación e Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.3**

Seguimiento del cumplimiento de los diferentes itinerarios formativos en igualdad

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Implantación de un sistema de seguimiento de los 5 Planes formativos para las distintas áreas del IFAS, para asegurar que se impartan al menos 2 sesiones formativas para cada Plan durante la vigencia de este Plan de Igualdad.

Se recogerá en una herramienta de excel la propuesta de contenidos de los 5 Planes y se contrastará con cada grupo de personas al que corresponde el Plan las prioridades formativas en materia de igualdad para estos 4 años.

Al término de cada sesión formativa se recogerán los datos desagregados por sexo de las personas participantes en la misma, y se procederá a realizar una valoración de la formación.

### INDICADORES

Elaboración de la herramienta de seguimiento: sí/no

Contraste de las prioridades formativas con la plantilla: sí/no

Nº de personas participantes en la formación desagregado por sexo

Valoración de las formaciones realizadas: sí/no

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Asegurar la introducción de la perspectiva de género en la producción de información, estadísticas y estudios

### RESPONSABLE (S)

Gerencia  
Dirección de Servicios Generales  
Dirección de Servicios Asistenciales

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.4**

Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Continuar con el 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



## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Fortalecer la integración de la perspectiva de género en la presupuestación del IFAS

### RESPONSABLE (S)

Área económico-presupuestaria

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.5**

Avance en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión presupuestaria

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Continuar con el análisis de todos los procesos presupuestarios desde una perspectiva de género, siguiendo las indicaciones del Servicio de Presupuestos y Contabilidad del Departamento de Hacienda y Finanzas

Asimismo se seguirá con la cumplimentación de las fichas de evaluación de impacto de Género de los presupuestos, siguiendo las bases de la NF 4/2018 de Igualdad de la DF Bizkaia.

### INDICADORES

Nº de fichas de evaluación del impacto de género elaboradas

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Incrementar la integración de la perspectiva de género en los contratos

### RESPONSABLE (S)

Área de Contratación y Patrimonio

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.6**

Continuación de la inclusión de criterios de igualdad en los **contratos y convenios** con las entidades colaboradoras

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Además de las obligaciones relacionadas con la igualdad que se incluyen en todos los pliegos de contratación desde junio de 2022, se va a solicitar un Anexo de cumplimiento de las cláusulas de igualdad.

Asimismo, se va a proceder a solicitar a las empresas adjudicatarias información sobre las incidencias acaecidas y procedimientos seguidos ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Por último, en relación con los convenios de colaboración para la gestión residencial de las personas menores de edad, se realizará el seguimiento de la cláusula de petición del Plan de Igualdad en el caso de que las empresas o entidades tengan obligación de tenerlo.

### INDICADORES

Nº de contratos y convenios con los nuevos criterios de igualdad incluidos respecto al total.

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Incrementar la cultura sobre igualdad en el IFAS

### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.7**

Difusión periódica de un correo electrónico sobre noticias, recursos y actividades en materia de igualdad

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Difusión de un correo electrónico que recoja de forma didáctica y visual diferentes recursos en materia de igualdad identificados durante los 6 meses previos, que sean de interés tanto para la plantilla, así como para las personas usuarias del IFAS y sus familiares.

Estos recursos serán identificados fundamentalmente en la web de Emakunde, así como en la de los Ayuntamientos y asociaciones feministas de los municipios en los que se enmarcan los diferentes centros del IFAS, y podrán ser de los siguientes tipos:

- Actividades relacionadas con la igualdad: charlas, jornadas, seminarios, actividades de ocio y culturales
- Noticias relacionadas con la igualdad
- Artículos, libros o revistas relacionadas con la igualdad

Además se continuará con la difusión periódica en el tablón de anuncios del Centro Asistencial Loiu-Udaloste de diferentes temáticas vinculadas con la igualdad.

### INDICADORES

Nº de correos electrónicos difundidos durante la vigencia del Plan de Igualdad (al menos dos veces al año)

## Buen Gobierno

### OBJETIVO

Visibilizar el compromiso con la igualdad a nivel interno

### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**BG.8**

Difusión de un cortometraje relacionado con la igualdad

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Elaboración y difusión de un video (cortometraje) en el que se visibilice que todas las áreas del IFAS participan en un proyecto común como es la igualdad entre mujeres y hombres (continuación del camino que comenzó en el año 2019 con otro video en el que personas usuarias y trabajadoras del IFAS decían una frase a favor de la igualdad).

El cortometraje tratará diversas temáticas, con una estructura de introducción, varios capítulos y conclusiones. A su vez, contará con grabaciones convencionales, secuencias con mensajes...todo ello con la participación de personas usuarias y trabajadoras.

### INDICADORES

Elaboración del cortometraje

Difusión del cortometraje

# EJE 1. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

## EJE 1. Empoderamiento de las mujeres

### OBJETIVO

Impulsar la toma de conciencia de género y promover el desarrollo de la autonomía de las mujeres

### RESPONSABLE (S)

Direcciones de centros y de la red de hogares

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

E1.1

Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales

### 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

## EJE 1. Empoderamiento de las mujeres

### OBJETIVO

Crear y consolidar procesos que promuevan el empoderamiento individual y colectivo

### RESPONSABLE (S)

Direcciones de Centros y de la Red de Hogares

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

**E1.2**

Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades diarias que se lleven a cabo en los centros y hogares del IFAS

### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Extender la labor comenzada en el centro de Leioa durante la vigencia del I Plan de Igualdad, a todos los centros del IFAS.

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

# EJE 2.

## ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE



## EJE 2. Organización social para garantizar la conciliación corresponsable

### OBJETIVO

Sensibilizar e informar sobre la importancia de la corresponsabilidad

### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

E2.1

Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad

### 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

## EJE 2. Organización social para garantizar la conciliación corresponsable

### OBJETIVO

Conocer el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### RESPONSABLE (S)

Área de gestión administrativa  
Comisión para la Igualdad

### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

### ACCIÓN

E2.2

Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### 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

Estudio realizado: sí/no

**EJE 3.  
VIDAS LIBRES DE  
VIOLENCIA CONTRA LAS  
MUJERES**

### EJE 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres

#### OBJETIVO

Sensibilizar e informar sobre los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de conductas inapropiadas

#### RESPONSABLE (S)

Área de prevención de riesgos laborales

#### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

#### ACCIÓN

E3.1

Difusión de los Protocolos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de conductas inapropiadas

#### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Difusión a toda la plantilla de los siguientes documentos:

- Protocolo de actuación en situaciones de conflicto o acoso moral en el trabajo
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral del IFAS
- Procedimiento de actuación ante posibles conductas inapropiadas

#### INDICADORES

Envío de los Protocolos: sí/no

### EJE 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres

#### OBJETIVO

Incrementar el conocimiento sobre la prevención y actuación ante la violencia de género

#### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

#### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

#### ACCIÓN

E3.2

Sensibilización a la plantilla y a las personas usuarias del IFAS en materia de prevención y actuación ante la violencia de género

#### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Sensibilización sobre la violencia de género, especialmente el día Internacional Contra la Violencia de Género, el 25 de noviembre, a través de la difusión de las campañas anuales de Emakunde.

Asimismo, se colocarán carteles en todos los centros del IFAS con el número de atención a las víctimas de violencia de género, y se difundirán los [recursos disponibles en Bizkaia](#) para todas las víctimas de violencia de género.



#### INDICADORES

- Nº de comunicaciones sobre sensibilización en violencia de género enviadas
- Colocación de carteles: sí/no y evidencias fotográficas

### EJE 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres

#### OBJETIVO

Incrementar y mejorar las estructuras y espacios de coordinación en materia de violencia de género

#### RESPONSABLE (S)

Comisión para la Igualdad

#### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

#### ACCIÓN

E3.3

Diseño de una Guía para la prevención y actuación ante la violencia de género que puedan sufrir las mujeres usuarias del IFAS

#### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Elaboración de una Guía específica para el IFAS que recoja los derechos específicos de las víctimas de violencia de género según la normativa vigente, así como los procedimientos a seguir para las personas trabajadoras del IFAS cuando se den casos de este tipo en los centros.

Para ello, el IFAS se valdrá del modelo de Guía de la [Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género](#).



#### INDICADORES

Elaboración de la Guía: sí/no

Difusión de la Guía: sí/no

### EJE 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres

#### OBJETIVO

Sensibilización en prevención de violencia de género a las personas usuarias de los hogares de menores y de los centros de personas con diversidad funcional

#### RESPONSABLE (S)

Área de Euskera, Formación e Igualdad

#### PLANIFICACIÓN

2022

2023

2024

2025

#### ACCIÓN

E3.4

Realización de acciones formativas de sensibilización sobre la prevención de la violencia de género

#### DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN

Llevar a cabo al menos un taller de carácter obligatorio organizado por el IFAS, destinado a las personas usuarias de los hogares de menores y a las de los centros de personas con diversidad funcional.

Este taller tendrá como objeto la sensibilización sobre la prevención en violencia de género, abordando las siguientes cuestiones:

- Definiciones y tipologías de las diferentes formas de violencia de género
- Ejemplos de casos concretos de los diversos tipos de violencia de género
- Procedimientos a seguir en situaciones de violencia de género

Asimismo, se aprovecharán recursos externos existentes que se irán identificando periódicamente para remitirlos a estos dos colectivos.

#### INDICADORES

Nº de talleres realizados y personas participantes desagregadas por sexo

Recursos externos identificados y enviados a las personas usuarias del IFAS

# 03

## IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD



## Estructuras de gestión de la Igualdad en el IFAS

| Ámbito                          | Estructuras   | Composición  | Funciones principales  |
|---------------------------------|---|--|--|
| Interno                         | Comisión para la Igualdad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ M<sup>a</sup> Jose Larrinaga Artetxe (coordinadora)</li> <li>▪ Arantza Maquedano Hernández</li> <li>▪ Isabel Martínez Gazo</li> <li>▪ Luis Ángel Álvarez Flores</li> <li>▪ M<sup>o</sup> José Atutxa Bengoa</li> <li>▪ Representante de los centros de personas mayores y sociosanitario</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar la implementación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</li> <li>▪ Desarrollar el seguimiento y evaluación de la vigencia del Plan.</li> <li>▪ Trasladar propuestas a la Dirección sobre actividades a realizar a nivel interno y externo, en el ámbito de la Igualdad.</li> </ul>  |
| Coordinación interinstitucional | Comisión Intradepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Acción Social | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jefatura de Servicio de Servicios Generales</li> <li>▪ Personal técnico del Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres</li> <li>▪ Jefaturas de Servicio del Departamento</li> <li>▪ Representante de las entidades forales abscritas al departamento</li> </ul>                                   | Impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y servicios y unidades del departamento, para la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, y del Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres o cuales quiera otras normativas o programas de igualdad a nivel departamental.   |
|                                 | Órgano para la Igualdad de Mujeres y Hombres  | Dirección General de Igualdad de la DFB: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directora</li> <li>▪ Secretaria Técnica</li> <li>▪ Secretaria de la Dirección</li> <li>▪ 2 personas de Administración</li> <li>▪ 6 técnicas de igualdad</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar apoyo y asesoramiento a Departamentos Forales y demás entes y órganos dependientes (solucionar dudas, solicitar contactos para formación, rellenar fichas de los presupuestos con perspectiva de género, etc.).</li> <li>▪ Coordinación de la red territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia.</li> <li>▪ Además de la coordinación de la red territorial, dinamizará e impulsará el Consejo de Mujeres de Bizkaia.</li> </ul> |

## Planificación de las acciones

El **espacio temporal** en el que se van a desarrollar las **16 acciones** contempladas en el Plan se distribuye de la siguiente forma:

| EJES  | ACCIONES  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|------|------|------|------|
| Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres                          | BG.1 Difusión de los documentos relativos al plan para la Igualdad del IFAS a través de los canales de comunicación existentes                                    |      |      |      |      |
|   | BG.2 Diseño y ejecución de itinerarios formativos en igualdad específicos para la plantilla del IFAS  |      |      |      |      |
|   | BG.3 Seguimiento del cumplimiento de los diferentes itinerarios formativos en igualdad  |      |      |      |      |
|   | BG.4 Inclusión de la perspectiva de género en estadísticas, informes, estudios, memorias, encuestas, etc.   |      |      |      |      |
|   | BG.5 Avance en la incorporación de la perspectiva de género en la planificación y gestión presupuestaria  |      |      |      |      |
|   | BG.6 Continuación de la inclusión de criterios de igualdad en los contratos y convenios con las entidades colaboradoras   |      |      |      |      |
|   | BG.7 Difusión periódica de un correo electrónico sobre noticias, recursos y actividades en materia de igualdad  |      |      |      |      |
|   | BG.8 Difusión de un cortometraje relacionado con la igualdad  |      |      |      |      |
| EJE 1. Empoderamiento de las mujeres                                      | E1.1 Sensibilización a personas usuarias y familias sobre la igualdad de género mediante la identificación y deconstrucción de roles y estereotipos tradicionales |      |      |      |      |
|   | E1.2 Inclusión de la perspectiva de género en las distintas actividades diarias que se lleven a cabo en los centros y hogares del IFAS                            |      |      |      |      |
| EJE 2. Organización social para garantizar la conciliación corresponsable | E2.1 Sensibilización e información a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad   |      |      |      |      |
|   | E2.2 Realización de un estudio sobre el uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral  |      |      |      |      |
| EJE 3. Vidas libres de violencia contra las mujeres                       | E3.1 Difusión de los Protocolos existentes en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de conductas inapropiadas                              |      |      |      |      |
|   | E3.2 Sensibilización a la plantilla y a las personas usuarias del IFAS en materia de prevención y actuación ante la violencia de género                           |      |      |      |      |
|   | E3.3 Diseño de una Guía para la prevención y actuación ante la violencia de género que puedan sufrir las mujeres usuarias del IFAS                                |      |      |      |      |
|   | E3.4 Realización de acciones formativas de sensibilización sobre la prevención de la violencia de género  |      |      |      |      |

## Sistema de seguimiento y evaluación

Al objeto de garantizar el efectivo despliegue del Plan y el cumplimiento de sus objetivos, se establece el siguiente modelo de gobernanza:

| Ámbito                       | Concreción  |
|------------------------------|---|
| <b>Seguimiento semestral</b> | 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.  |
| <b>Seguimiento anual</b>     | Realizar informes de seguimiento de las acciones del Plan de carácter anual: <ul style="list-style-type: none"><li>• 2022: Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2022. Se difundirá en el primer trimestre de 2023 a través de su envío por correo electrónico y su publicación en la intranet del IFAS.</li><li>• 2023 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2023 (acumulativo de año 1 + año 2). Se difundirá en el primer trimestre de 2024 a través de su envío por correo electrónico y su publicación en la intranet del IFAS.</li><li>• 2024 → Se recogerá el grado de progreso de la implementación de las acciones a 31/12/2024 (acumulativo de los 3 años). Se difundirá en el primer trimestre de 2025 a través de su envío por correo electrónico y su publicación en la intranet del IFAS.</li></ul> |
| <b>Planificación anual</b>   | Realizar planificaciones anuales, a lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, que permitan ir concretando los objetivos y acciones que se van a abordar.<br><br>Una vez, la Comisión de Igualdad obtenga las conclusiones sobre el seguimiento anual de las acciones, realizar la planificación anual. En la planificación anual se informará de las acciones que se llevaran a cabo ese año, junto a su presupuesto, persona o personas responsables y recursos necesarios.   |
| <b>Evaluación</b>            | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Al término de la vigencia del Plan, se realizará la evaluación final del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual servirá para sentar las bases en la elaboración del siguiente Plan para la Igualdad del IFAS.</li><li>▪ Al igual que en el caso del seguimiento, la evaluación será cuantitativa y cualitativa.</li></ul>  |



De cara a facilitar el seguimiento y evaluación de la implementación del Plan, se elaborará una herramienta de seguimiento (a priori en formato Excel) en la que figurarán las acciones que se van a llevar a cabo, con las actividades, indicadores, etc.

La actualización de esta herramienta servirá para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para su valoración.



*gufe-ifas*