

# II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en IZANGAI 2021-2024

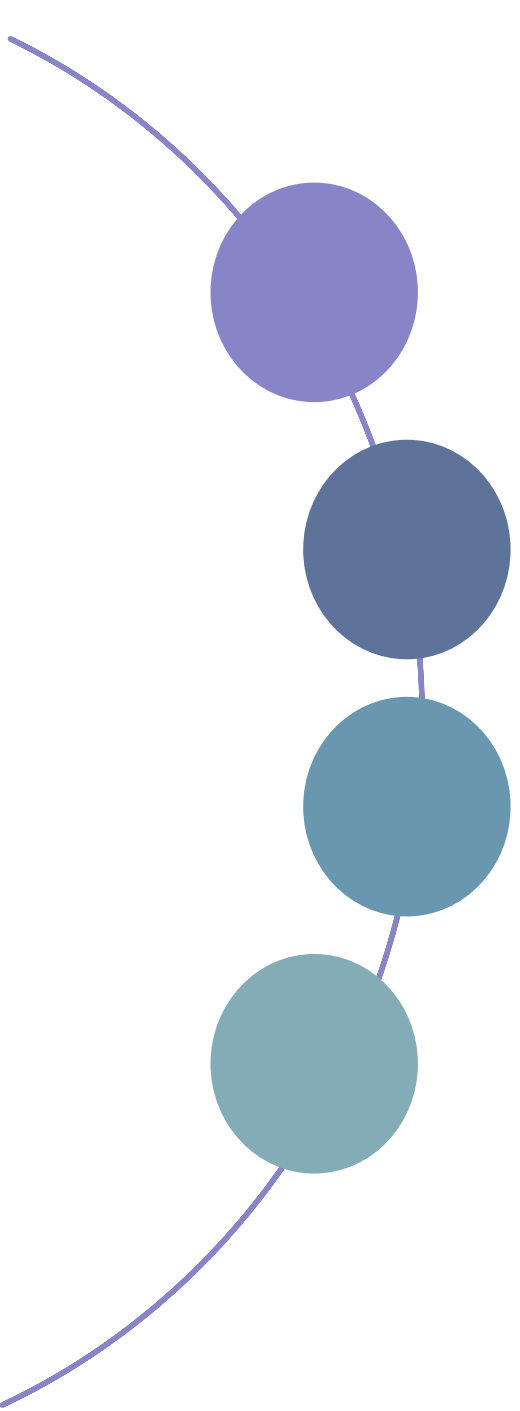
Equipo  
técnico:



**CONSULTORA HOMOLOGADA  
EN IGUALDAD POR EMAKUNDE**

# índice.

<b>Parte I. EL PLAN PARA LA IGUALDAD EN CONTEXTO</b>	p. 3
1.1. Contexto normativo: de lo local a lo global	p. 4
1.2. Los objetivos del proceso	p. 5
1.3. Las principales fases y acciones del proceso de trabajo	p. 6
1.4. Estructura del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres	p. 7
<b>Parte II. SÍNTESIS DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO</b>	p. 8
<b>Parte III. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD</b>	p. 23
<b>LÍNEA 1.</b> Buen Gobierno	p. 24
<b>LÍNEA 2.</b> Vidas libre de violencias machistas	p. 28
<b>LÍNEA 3.</b> Cuidados corresponsables	p. 32
<b>LÍNEA 4.</b> Cambio de valores y Empoderamiento	p. 35
<b>Parte IV. MODELO DE GESTIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD</b>	p. 38
1. Sistema de desarrollo y seguimiento	p. 39
2. Indicadores de evaluación	p. 40



# Parte I

## El plan para la igualdad en contexto

# 1. El II Plan para la Igualdad de de Mujeres y Hombres en contexto.

## 1.1. CONTEXTO NORMATIVO:

### ÁMBITO ESTATAL EMPRESAS

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## DE LO LOCAL A LO GLOBAL

### ÁMBITO ESTATAL IGUALDAD

- Ley 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género, 2017.

### CAE

- VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres
- Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres.

Nota: una nueva Ley vasca de Igualdad está en curso de tramitación (2021)

### EUROPA

- Tratados de Roma (1957), Maastricht (1992), Ámsterdam (1997)
- Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (2014)
- Compromiso estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019

### NACIONES UNIDAS

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, 1952
- Conferencias mundiales sobre las Mujeres (1975, 1985, 1995)
- Convención CEDAW, 1979
- Resolución 17/19 sobre Orientación Sexual e Identidad de Género (2011).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS)



# 1. El II Plan para la Igualdad de de Mujeres y Hombres en contexto.

## 1.2. LOS OBJETIVOS DEL PROCESO

Izangai nace en Bilbao en mayo de 1999, tras un profundo proceso de reflexión de varias personas con una larga trayectoria en el trabajo contra la exclusión, con el objetivo de atender y promocionar colectivos en situación de exclusión, generando itinerarios de incorporación social y laboral.

Compuesta por personas socias, voluntarias y profesionales, los primeros pasos de la organización se llevaron a cabo a través del centro de día situado en García Salazar, el Servicio de atención inmediata, la intervención en diferentes centros penitenciarios, la asesoría jurídica, los cumplimientos alternativos a la pena de cárcel y el servicio de ocio y tiempo libre.

Unos años más tarde se complementaron las estrategias de intervención con otras, como los talleres formativos laborales y prelaborales, el aula de castellano, el acogimiento residencial o la orientación sociolaboral, al verlas

Es en el contexto de finalización de la ejecución del I Plan de Igualdad, que Izangai solicita a Oreka Sarea la evaluación de la primera planificación estratégica en materia de igualdad, así como la elaboración de un nuevo diagnóstico de género como paso previo para la elaboración del II Plan de Igualdad de la entidad.

El encargo nace del deseo de la entidad de identificar aquellos elementos en los que ha avanzado a través de la implementación del I Plan de Igualdad, y a la vez conocer los retos a los que se enfrenta de cara a la nueva planificación estratégica en este ámbito.

necesarias para poder cumplir con los objetivos y responder de una manera más integral y personalizada a las personas en situación o riesgo de exclusión social.

En 2018, se integra en el marco de la intervención de Izangai el Servicio de Atención Diurna (SAD) Zubia, conveniado con la Diputación Foral de Bizkaia, y compuesto por un centro de día (CD Zubia) y por un recurso residencial (Etxegai). A través de este programa, Izangai amplía su intervención fomentando la emancipación de personas jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 23 años, que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En la actualidad Izangai está compuesta por 4 personas involucradas en la Junta Directiva, 18 socias, 25 profesionales y 19 voluntarias que garantizan el cumplimiento de sus objetivos, misión y visión.

### OBJETIVOS DEL PROCESO

Extraer aprendizajes generados en materia de Igualdad a partir de la valoración descriptiva de la implementación del I Plan de Igualdad (2015-2019).

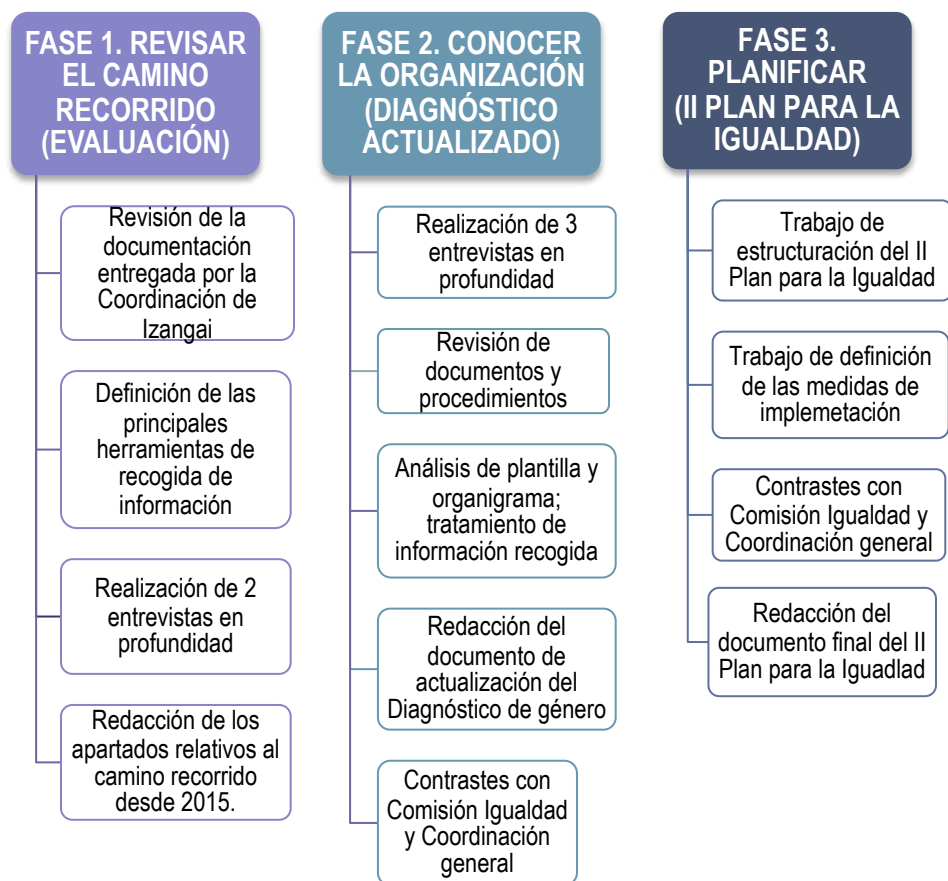
Extraer los elementos de un diagnóstico interno de género, que aborden los diferentes ejes de análisis establecidos desde la Ley 2005 para la Igualdad de la CAPV y el VIII Plan de Igualdad de Emakunde.

Identificar los principales elementos de una planificación de género que fortalezca las estructuras internas de género y se integre plenamente en la planificación estratégica central de la organización y en sus áreas.

# 1. El II Plan para la Igualdad de de Mujeres y Hombres en contexto.

## 1.3. LAS PRINCIPALES FASES Y ACCIONES DEL PROCESO DE TRABAJO

Para la consecución de los objetivos propuestos, se ha diseñado un proceso de trabajo constituido por tres fases principales:



En cuanto a las **técnicas de recogida de información**, se han implementado técnicas tanto cuantitativas como cualitativas:

- Revisión documental:** durante la fase de evaluación, se han revisado los documentos generados de la implementación del I Plan de igualdad, como el Protocolo contra el acoso sexual y sexista, el documento de perfil no discriminatorio de los puestos de trabajo, etc. Durante la fase de diagnóstico se han revisado diferentes documentos de uso interno de la entidad, para valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género, el uso inclusivo del lenguaje, y obtener información sobre la gestión de procesos.
- Recopilación y análisis de información cuantitativa:** desde Izangai se ha realizado un gran esfuerzo de recogida y sistematización de la información relativa a la gestión de personas, siguiendo las recomendaciones Emakunde con relación a la elaboración de un diagnóstico y Plan de Igualdad en las empresas y entidades privadas.
- Realización de entrevistas semi-estructuradas** a personas de diferentes niveles de la estructura organizacional. En total, se han realizado 5 entrevistas de entre 50 min y 1 hora y media. En el guion de preguntas se ha incidido en los siguientes ámbitos: valoración de las medidas implementadas en el I Plan de Igualdad; necesidades relacionadas con programas e intervención con personas usuarias, necesidades de conciliación; impacto de la crisis sanitaria, etc.
- Organización de espacios de contrastes y devolución de la información:** se han establecido 2 momentos de devolución y contraste de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación del I Plan de Igualdad y del diagnóstico de Género, uno de ellos dirigido a la Comisión de Igualdad de Izangai, y el otro dirigido al resto de personas trabajadoras de la organización.

# 1. El II Plan para la Igualdad de de Mujeres y Hombres en contexto.

## 1.4. LA ESTRUCTURA DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Son 4 las líneas de intervención del II Plan para la Igualdad y cada eje está asociado a un objetivo principal

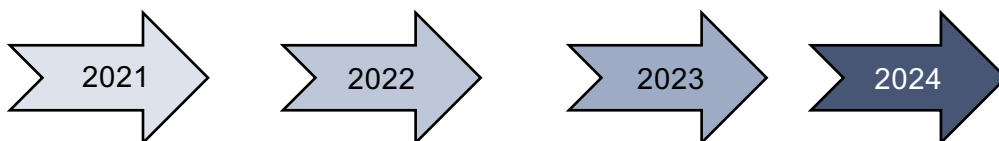
Dentro de cada eje los objetivos específicos y acciones concretas organizan las prioridades de trabajo.

LÍNEA 1.- BUEN GOBIERNO								
OBJETIVO GENERAL 1: Aumentar la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de IZANGAI								
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
1.1. Generar las condiciones estratégicas, estructurales y operativas necesarias para consolidar la integración de la perspectiva de género en el modelo organizacional de IZANGAI	1.1.1 Acción.- Seguir incorporando la apuesta organizacional por las políticas de igualdad en la planificación estratégica global de la IZANGAI para consolidar la transversalización de la perspectiva de género en la entidad.		X			Coord. Gen.	Coord. Gen. Patronato Com Igualdad	Verde
	1.1.2 Acción – Consolidar la Comisión de Igualdad, como la estructura de coordinación general y gestión del II Plan para la Igualdad, estableciendo una rotación periódica del 50% de sus miembros.	X	X	X	X	Com Igualdad	Coord. Gen. Programas	Verde
	1.1.3 Acción. – Mantener la figura de Responsable de Igualdad en el organigrama general de la entidad	X	X	X	X	Coord. Gen.	Com Igualdad	Verde
	1.1.4 Acción.- Establecer formalmente la figura de punto focal de género en cada recurso/programa, estableciendo una rotación periódica del cargo, para consolidar la participación de los diferentes recursos en la coordinación e implementación del II Plan para la igualdad.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	Verde
	1.1.5 Acción – Solicitar anualmente una partida específica para las políticas de igualdad en los presupuestos generales de la entidad .	X	X	X	X	Coord. Gen.	Com Igualdad	Amarillo
	1.1.6 Acción - Elaboración y socialización del programa operativo anual del Plan de Igualdad entre la plantilla, el Patronato y el voluntariado de Izangai	X	X	X	X	Com Igualdad	Coord. Gen.	Verde

En el cuadro general se apunta en una primera columna qué órgano tiene la responsabilidad de COORDINAR la medida, es decir de asegurarse de que la medida se va a implementar.

En una segunda columna, se apunta de forma resumida quién o quiénes en la organización deben hacerse cargo de la ejecución de la acción.

**CRONOGRAMA Y TEMPORALIDAD:** se ha optado por diseñar un **plan marco de 4 años, 2021-2024**, cuya implementación se dividirá luego en **cuatro programas operativos anuales (POA)**, donde se definirá con más detalle tanto el desarrollo posible como el coste de las medidas seleccionadas para ese periodo.



En la columna de recursos, el color verde señala las acciones que se ejecutarán fundamentalmente mediante la inversión de horas de trabajo de la plantilla; en amarillo aparecen las que requerirán el uso de fondos propios o financiación externa para contrataciones (formación, asesoría, etc.)



# Parte II

## Síntesis del diagnóstico de género



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.1. VALORACIÓN DESCRIPTIVA DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2015-2019

No cabe la menor duda de que la ejecución del I Plan de Igualdad ha fomentado la sensibilización individual de las personas que trabajan en Izangai, así como ha favorecido la adquisición de herramientas prácticas para la intervención con personas participantes.

Además, ha mejorado la comunicación tanto escrita como verbal, y se ha conseguido que Izangai incorpore de forma sistemática un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

Se valora muy positivamente el hecho de que el plan de igualdad se haya implementado en un periodo en el que Izangai contaba con un grupo interesante de mujeres usuarias (aproximadamente 20). En este sentido, las personas trabajadoras de la entidad han vivido los talleres de empoderamiento como una iniciativa muy bonita y distinta del resto de actividades, que además resultó muy valiosa para las propias mujeres participantes.

Asimismo, se ha avanzado hacia el mainstreaming de género, a través de la creación de estructuras de impulso y seguimiento de la política de igualdad, el análisis de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género y la elaboración del protocolo contra el acoso sexual y sexista.

Aunque se haya realizado una única formación interna sobre temas

de violencia, ésta ha sido valorada muy positivamente por las personas trabajadoras. El elemento mejor valorado ha sido la metodología, de carácter participativo y basada en el análisis de casos reales. Desde esta perspectiva, se recomienda seguir impulsando formaciones basadas en metodologías participativas y basadas en casos reales, para que la plantilla vea su utilidad y le ayude en la intervención con personas usuarias.

Asimismo, se recomienda seguir con la estrategia de que sea la propia Comisión de Igualdad quien desarrolle los contenidos y dinamice total o parcialmente las actividades formativas, como ejercicio de empoderamiento de esta estructura, y como forma para conectar más con los equipos de trabajo.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.1. VALORACIÓN DESCRIPTIVA DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2015-2019

Se ha observado que existe en la actualidad en Izangai una sensación generalizada de poca continuidad del trabajo realizado en materia de igualdad y de “perdida” de lo aprendido. Desde esta perspectiva, se recomienda seguir impulsando un proceso de formación continua en materia de género, sobre todo ante los nuevos cambios que han acontecido en la plantilla (contratación de nuevas personas que no han tenido formación en género en Izangai). No obstante, es oportuno organizar estos procesos de formación continua con menos intensidad y de forma estratégica (dirigidos a la intervención con personas usuarias) para no saturar los equipos de trabajos y conseguir que vean su utilidad práctica.

Asimismo, se ha observado una sensación generalizada de haber centralizado la responsabilidad de la ejecución del Plan de Igualdad en la Comisión de Igualdad y en la referente de género. Se recomienda repensar la estrategia de comunicación interna para conseguir una socialización más eficaz de los avances que se van dando en este ámbito al resto de la plantilla, y para repartir el trabajo entre más personas en los momentos de mayor actividad en el ámbito de la igualdad.

También se recomienda reforzar la estrategia de socialización del protocolo contra el acoso sexual y sexista, entre personas voluntarias, personas socias y personas participantes, asegurándose de que llegue

regularmente información sobre este tema.

Finalmente, en el actual contexto de pandemia, es particularmente importante seguir realizando un seguimiento de las necesidades de la plantilla y del uso que se está haciendo de las medidas de conciliación y de (re)organización del tiempo disponibles. Aunque en Izangai las necesidades se ven solventadas en gran medida por la flexibilidad de horarios, la flexibilidad de reparto de vacaciones, los cambios de turnos o el teletrabajo en los momentos que se ve necesario, será interesante prestar especial atención al impacto diferenciado que pueda tener la organización laboral y familiar de los cuidados en los hombres y mujeres de la plantilla, para detectar si, como ya se están viendo en diferentes estudios, el peso de la adaptación a la nueva situación no recae de forma desproporcionada sobre las trabajadoras.



Retos por abordar

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.2. ANÁLISIS DE PLANTILLA

En el análisis por nivel de responsabilidad, es destacable que la gerencia sea ocupada por una mujer.

Existe un equilibrio por sexo en 2 de las 4 áreas de la organización, concretamente el área formativo-laboral y de incorporación social. La paridad perfecta no tiene porque ser un objetivo de por si, pero es particularmente interesante que la haya en ambas áreas por las razones siguientes:

En el área formativo laboral, la formación ofrecida se centra sobre todo en especialidades muy masculinizadas (soldadura, por ejemplo), y dichos talleres cuentan con casi un 100% de hombres participantes (la gran mayoría, de origen extranjera, provenientes de países del Norte de África). Por tanto, que la mitad del profesorado y la coordinadora del recurso sean mujeres ayuda a generar para ellos figuras referentes femeninas y les acostumbra a ver a mujeres en posiciones de autoridad, algo que culturalmente no siempre les resulta tan familiar.

Por otra parte, el área de incorporación social ofrece servicios esenciales de acompañamiento, y que haya tanto mujeres como hombres atendiendo a las personas participantes ofrece más "margen de maniobra", por ejemplo a la hora de abordar temas de violencia machista con jóvenes que hayan sido denunciados o por quienes se haya recibido alguna queja. En este caso, puede ser

también útil la intervención de referentes masculinos para desnaturalizar las actitudes machistas existentes.

La inmensa mayoría de la plantilla tiene un nivel educativo alto, ya que el 85,7% de los puestos ocupados por hombres y el 88,9% de los puestos ocupados por mujeres requieren estudios universitarios. Este dato refleja una cierta homogeneidad en el nivel educativo general, y puede facilitar algunas tareas de implementación del plan.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.2. ANÁLISIS DE PLANTILLA

Del análisis de los resultados en términos de segregación vertical se puede ver que el equilibrio numérico entre hombres y mujeres a nivel de coordinación de programas esconde en realidad una participación proporcionalmente más alta de los hombres en ese nivel de responsabilidad, ya que lo alcanza el 29% de ellos, frente al 11% de sus compañeras (llegando ellas hasta el 17%, si tomamos en cuenta también el puesto de coordinación general).

De cara al II Plan, será importante monitorear la situación para que se tenga en cuenta dicho desequilibrio a la hora de gestionar futuras cambios y promociones a los puestos de coordinación.

En el nivel operativo el hecho de que el puesto con menor nivel de cualificación (limpiadora) sea ocupado por una mujer refleja la feminización existente en un sector donde se ofrecen empleos adaptados a personas con menos formación, pero que también son los de menor reconocimiento social y económico. Si surge la necesidad de ampliar el personal de limpieza en el futuro, sería interesante valorar la posibilidad de contratar también a un hombre, ya que ello permitiría visibilizar un cambio de roles de género entre un público (las personas participantes) poco dado a considerar profesiones feminizadas – limpieza y cuidados, por ejemplo– como opción laboral, ni a asumir dichas tareas en su vida personal.

En general, los **datos sobre sexo y edad**, indican que IZANGAI cuenta con una plantilla feminizada (el 72% son mujeres) y que ellas suelen concentrarse en las franjas de edades más jóvenes (menos de 45 años). Estos datos requieren seguir prestando especial atención a las necesidades de conciliación de esta parte de la plantilla, y en especial en el actual contexto de propagación de la COVID-19 que está suponiendo nuevos retos en termino de cuidados de personas

dependientes, y sobre los cuales nos centraremos en el apartado 3.4 “Conciliación y usos del tiempo” de este documento.

Si bien las personas mayores de 50 años solo representan en la actualidad el 20% de la plantilla, este dato señala ya la necesidad de empezar a contemplar con más detenidamente las necesidades de cuidados que tengan hacia personas mayores dependientes, ya que el apoyo requerido será cada vez más importante. Sin ir más allá, la situación de confinamiento y aislamiento social provocado por la pandemia de la COVID-19 ha generado dificultades adicionales para muchas familias y personas trabajadoras, sobre las cuales volveremos también en el apartado 3.4 “Conciliación y usos del tiempo” de este documento.

Para tener información objetiva, a la hora de trabajar todos esos temas y realizar una gestión eficaz de las personas, creemos que es necesario que el Plan de igualdad integre una acción relativa a la actualización anual o bianual de la hoja de recogida de datos sobre los y las trabajadoras de IZANGAI, utilizando como base la plantilla Excel utilizada para el diagnóstico, con el fin de estudiar la evolución de los indicadores de igualdad relevantes.



Retos por abordar

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.3. CONDICIONES LABORALES Y GESTIÓN DE PERSONAS

Empezando por el **análisis salarial** recordamos que, para este tipo de análisis, se pueden utilizar diferentes metodologías, y en este caso se ha hecho una comparativa por sexo entre sueldos medios mensuales sin ajustar (mezclando contratos a tiempo parcial y a tiempo completo) y sueldos ajustados (conservando solo los puestos a jornada completa). En ambos casos, la cuantía media incluye el salario base y los complementos salariales:

- En el primer caso (sin ajustar), la media obtenida refleja la mucha mayor proporción de contratos a tiempo parcial entre las trabajadoras de Izangai lo que se traduce en una brecha salarial notable (de entre 125€ y 382€ de media).
- Sin embargo, cuando solo se tienen en cuenta los contratos a tiempo completo, la brecha se invierte tanto en el nivel táctico (ya que es de 107€ de media a favor de las mujeres) como en el nivel operativo (53€ de media también a favor de las mujeres).

Los aspectos positivos son que las cifras son muy inferiores a la brecha media en las empresas vascas, según los resultados publicados en el informe sobre *Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi*, publicado por Emakunde y la Fundación ISEAK en febrero de 2019, según el cual la brecha en el salario neto mensual era del 24% ya que las mujeres cobraban una media mensual de 1.386,00 euros frente a los 1.814,00 euros de los hombres. Y por otra parte, el factor que más peso parece tener a la hora de explicar las diferencias en Izangai es la aplicación de los complementos salariales por antigüedad, que cobran el 100% de los hombres contratados frente al 55,5% de las mujeres, pero no están directamente relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Esto no quiere decir que un complemento aparentemente objetivo, como puede ser el de antigüedad, no tenga **fuertes implicaciones de género**, ya que es un complemento que favorece las trayectorias laborales lineales y estables, beneficiando mayoritariamente a las trayectorias laborales masculinas ya que las carreras femeninas suelen contar con más interrupciones y menos estabilidad en los contratos.

No se ha detectado que otros beneficios pudieran contribuir a generar una brecha de género, ya que no existen beneficios sociales específicos a la entidad.

En cuanto al documento de **Definición no discriminatoria de puestos de trabajo**, elaborado específicamente en el marco del I Plan de Igualdad de Izangai, refleja la apuesta de la organización por la mejora de la gestión organizativa y la incorporación de la perspectiva de género. Es un muy buen primer paso, sobre el cual volvemos en el apartado siguiente, para señalar mejoras posibles.

Fuente: Emakunde y Fundación ISEAL (2019): *Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi*. Pág. 18. Disponible en: [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/informe\\_emakunde\\_final\\_v4.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe_emakunde_final_v4.pdf)



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.



### Retos por abordar

### 2.3. CONDICIONES LABORALES Y GESTIÓN DE PERSONAS

La revisión de los diferentes parámetros sugeridos desde Emakunde para valorar las condiciones laborales desde la perspectiva de género indican que, a pesar de encontrarse en una posición comparativamente buena para el sector, IZANGAI refleja una situación común en los sectores relativamente o altamente feminizados, y que se traduce en unos indicadores más favorables para la minoría de trabajadores (hombres) de la plantilla. Concretamente, lo que se ha observado mediante este análisis es lo siguiente:

- Las **mujeres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad laboral**, en la medida en que ellas ostentan el 38,9% de los contratos temporales, mientras que el 100% de los hombres cuentan con contratos indefinidos.
- En cuanto al **tipo de jornada**, en 2020, **los hombres tienen una mucha mayor representación entre quienes cuentan con jornada completa: 71,4% frente al 28,6% de las mujeres**. Este factor influye obviamente en el nivel de brecha salarial no ajustada que hemos mencionado en el apartado anterior. Es posible que tener una jornada parcial sea vivido como una opción deseable – posiblemente para dar respuesta a las responsabilidades de cuidados que afectan todavía en mayor medida al recorrido profesional de las mujeres, (con las consecuencias que ello conlleva en materia de autonomía económica presente y futura), pero conviene prestar especial atención a no generar discriminaciones de género en los casos de parcialidad no deseada.
- En el caso de Izangai, se ha detectado más bien el problema inverso: en varias ocasiones, se han ofrecido aumento de jornadas a trabajadoras, que las han rechazado. Se logró este año que una mujer de la plantilla pase a tiempo completo, lo que hizo “casi como favor”, en palabras de la Coordinadora. Y las 2 últimas contrataciones de mujeres, que han

sido a jornada completa, han resultado algo complicadas, porque varias candidatas preferían entrar a tiempo parcial.

Siendo ésta la situación, sería interesante comprobar sistemáticamente las razones por preferir jornadas a tiempo parcial, para averiguar si se trata de motivos estrictamente familiares (y no por ello exentos de factores sociales de género), o si también influyen otros aspectos que entren más de lleno en el ámbito de la responsabilidad organizacional y que se puedan abordar con medidas específicas de organización del trabajo, más allá de las que ya existen en la actualidad. Lo importante, sabiendo que el trabajo a tiempo parcial siempre acaba generando más precariedad económica para quienes lo ostentan, es intentar garantizar que no se producen condiciones o se plantean expectativas que acaben generando discriminaciones de género involuntarias, y por tanto, perfectamente evitables.

Tal y como ya hemos señalado, la elaboración del documento “**Definición no discriminatoria de puestos de trabajo**” se valora muy positivamente de cara a incorporar la perspectiva de género en las condiciones laborales, aunque en su revisión se han identificado elementos de mejora. De cara al próximo Plan de Igualdad, se recomienda realizar una revisión de este documento, para reforzar algunos aspectos como pueden ser:

Mencionar explícitamente que se exige, o por lo menos valora, tener formación en materia de igualdad en todos los puestos de trabajo mas relevantes (en particular, los puestos de coordinación y de intervención directa con personas usuarias).

Recoger funciones específicas en materia de integración de la perspectiva de género e interseccional, por ejemplo, vinculadas a la intervención con las personas usuarias (elaboración de material didáctico y diseño de itinerarios de intervención con perspectiva de género, entre otros).

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.4. FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y GESTIÓN DE PROCESOS

Del total de la plantilla de Izangai, 4 personas (un hombre y 3 mujeres) han afirmado contar con formación previa en igualdad. Es destacable que una mujer cuente con formación superior en este ámbito, al señalar que ha cursado un máster/postgrado en igualdad. Este interés por los temas de género es una buena señal de cara a la implementación del nuevo Plan de Igualdad, ya que en vez de tener que ofrecer formaciones muy básicas, se podrán definir procesos de formación ya mucho más especializados y aplicados a las medidas que se quieran impulsar

La proporción de personas con conocimiento en igualdad aumenta, cuando se pregunta si se ha realizado alguna formación en este ámbito en Izangai. En este caso, vemos que la totalidad de los hombres y el 80% de las mujeres de la plantilla cuenta con formación básica en igualdad, la cual ha sido impulsada en el marco de la ejecución del I Plan de Igualdad.

Si bien el Plan de Formación de 2019 no ha contado con contenidos formativos explícitos en materia de igualdad, cabe destacar que hasta 2 de las propuestas formativas impulsadas (Salud mental, exclusión y consumos de drogas y Prevención de riesgos laborales), han contado

con contenidos específicos vinculados al cuidado de las profesionales en la intervención con personas usuarias, hecho que indica una inquietud organizacional en ofrecer pautas y recursos a las personas trabajadoras para desempeñar sus funciones en un clima de seguridad y protección.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los procesos estratégicos de Izangai, se valora muy positivamente el vínculo realizado entre el I Plan de Igualdad y el Plan Estratégico (2016-2019) y que se ha plasmado en la realización de medidas para afianzar la transversalización de la perspectiva de género tanto en la Estructura organizativa de Izangai como en la intervención con personas usuarias.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.



### Retos por abordar

#### 2.4. FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y GESTIÓN DE PROCESOS

Existen diferentes vías para mejorar la capacitación en materia de género dentro de una organización. Una de ellas consiste simplemente en intentar captar a personas con una formación y/o una experiencia demostrables, dándoles una mayor puntuación en los procesos de selección. Otra vía de capacitación, normalmente mucho más transitada, es la de **organizar la formación de las personas que entran o que ya están trabajando** en la entidad. Para ello, nos gustaría llamar la atención sobre los siguientes aspectos:

- No existe en la entidad unos **datos centralizados sobre las formaciones** que los y las trabajadoras han recibido en materia de igualdad en los últimos años, lo que dificulta la realización de una primera valoración de las necesidades que quedan por cubrir. Será conveniente mejorar la recogida y actualización de datos, para que se puedan establecer itinerarios de formación más precisos.
- Convendría incluir en los planes de formación contenidos que permitan transversalizar la perspectiva de género en las distintas formaciones anuales que se realizan en la entidad

En la nueva fase de trabajo que se abre, quizás el reto más importante sea la necesidad de **pasar de la noción de formación a la noción de aprendizaje organizacional**: hay que **APRENDER** y también **APREHENDER** cómo se pone en práctica la perspectiva de género en una organización. Esto tienes varias implicaciones:

- Más que pensar en cursos de formación al uso (normalmente con formadores o formadoras externas), es importante considerar que la forma de adquisición de experiencias relativas a la promoción de la igualdad en las distintas áreas de trabajo resulta todavía más eficaz cuando se generan espacios o “zonas” de debate que permiten el diálogo entre los y las profesionales de la entidad.

- La participación en las estructuras de impulso del Plan de igualdad, como la Comisión de Igualdad, serán también espacios altamente formativos para sus integrantes
- Conviene, además, **pensar los espacios de aprendizaje de la forma más estratégica posible**, aprovechando los **ejes del futuro plan** de igualdad para generar **procesos colectivos**, en vez de ofrecer oportunidades más individuales que tienen el riesgo de no revertir de forma tan eficaz en el resto de la plantilla.
- A nivel de organización práctica, es verdad que habrá que tener en cuenta unas dificultades adicionales, a saber que los recursos y programas de Izangai se ubican en diferentes oficinas y que los horarios y exigencias de algunos recursos son más complejos de compatibilizar con los espacios formativos que se puedan generar.

Para terminar este capítulo, algunas consideraciones sobre la gestión de procesos:

- En la próxima fase de actualización del plan estratégico de Izangai, será importante reforzar la integración de la perspectiva de género en todas las líneas estratégicas
- Una forma de resaltar el esfuerzo organizacional en materia de igualdad sería, por ejemplo, buscar maneras de **hacer visible la inversión económica y en personal** de la fase de implementación del nuevo Plan de igualdad.
- Otra acción muy relevante será **dar formalmente un lugar a la política de igualdad** de Izangai, plasmando en el organigrama general y/o el mapa de procesos la existencia de las comisión permanentes del futuro Plan como es la Comisión de Igualdad.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.5. CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

Para poder valorar la política organizacional en materia de conciliación, conviene partir de los datos existentes sobre las **responsabilidades de cuidados de la plantilla**. Los datos analizados indican en primer lugar que ha aumentado el persona laboral con descendientes: en 2014, el 60% de la plantilla de Izangai tenía hijos o hijas a cargo, porcentaje que sube hasta el 65% en 2020. En 2020 del total de personas que tienen descendientes, el 75% son mujeres. Además, el 66,7% de las mujeres (8) con descendientes, tienen hijos e hijas menores de 9 años; y otras dos mujeres forman un hogar monoparental. Es decir, las trabajadoras tienen proporcionalmente más trabajo de cuidado con hijos e hijas de corta edad. Este dato no es de por sí positivo o negativo, pero requiere que se tenga en cuenta para diseñar cualquier política de conciliación

**En cuanto a las medidas de conciliación utilizadas**, los datos recopilados nos dicen que son las mujeres quienes en mayor medida se benefician de las mismas, sobre todo aquellas relacionadas con la posibilidad de cambiar turnos o horarios pactados para la conciliación.

Un elemento muy positivo que se ha observado es la puesta en marcha de varias medidas de conciliación como la equiparación de los derechos de las parejas “estables” no formalizadas legalmente con los de las que son parejas de hecho o están casada; o el conjunto de medidas de flexibilidad (cambiar turno, cambiar horarios) que han sido mencionadas anteriormente, y que sin duda denotan la voluntad de Izangai de adaptarse a los nuevos modelos de familias y de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.5. CONCILIACIÓN Y USOS DEL TIEMPO

Estos datos nos permiten indicar la importancia de incluir en el marco del próximo Plan de Igualdad, medidas que ayuden a analizar las necesidades de cuidados de la plantilla y en especial en el contexto de crisis sanitaria derivada por la propagación de la COVID-19.

De hecho, como se ha mencionado anteriormente, la situación de confinamiento y aislamiento social provocado por la propagación de la COVID-19 ha generado dificultades adicionales para muchas familias y personas trabajadoras, que no han podido contar con los servicios habituales de apoyo, como son los centros de día (cerrados) o las residencias – a las que han preferido renunciar por miedo a exponer a sus familiares al virus y a la terrible soledad generada por las drásticas medidas de aislamiento social. Incluso las familias que contaban con ayuda a domicilio (SAD o contratación privada) han reducido dichos servicios por miedo al contagio, o han tenido mucha dificultad para gestionar las bajas ocasionadas por los aislamientos preventivos o la enfermedad. Lo mismo ha ocurrido en lo referente a los servicios de apoyo y educativos para la infancia y la juventud - que también se han visto reducidos -, hecho que ha ocasionado y sigue ocasionando múltiples dificultades de las familias en términos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otro dato a tener en cuenta, que es complicado de cuantificar, pero que sí se ha identificado en Izangai como un factor que dificulta el diseño de medidas, es el hecho de que, ante la necesidad de un cambio de turno, de realizar teletrabajo o de cambiar las fechas de las vacaciones, en muchas parejas se opta por que sea la mujer quien solicite el cambio, en vez de que sea su compañero (hombre) quien

plantee un cambio a su propia empresa. Esta observación es muy consistente con varios estudios sobre conciliación y atención a la dependencia que hemos podido realizar en diferentes municipios vascos, y que apuntan a que suelen ser las mujeres quienes hacen de “variables de ajuste” a la hora de organizar las estrategias familiares. Y más aún en los casos donde no se trata solo de ajustar horarios, por ejemplo, sino de adoptar medidas que suponen una merma salarial, como es la opción de reducir jornada.

Es por todo ello que insistimos en la importancia de analizar periódicamente las necesidades de cuidados de la plantilla de Izangai, para así establecer medidas preventivas de conciliación capaces de contrarrestar las dificultades generadas no solamente por la propagación de la COVID-19, sino por el problema estructural de falta de corresponsabilidad dentro de las familias y la sociedad en general. En este sentido, Izangai puede y debe aportar su grano de arena, desde su papel de entidad empleadora y desde su especial sensibilidad profesional hacia las condiciones de reproducción de las desigualdades.



Retos por abordar

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.6. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y VIOLENCIA MACHISTA

La entidad cuenta con el “protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual o sexista” el cual ha sido elaborado en el marco del I Plan de Igualdad de la organización

Aunque se haya realizado una única formación interna sobre temas de violencia en el marco de la ejecución del I plan de Igualdad, ésta ha sido valorada muy positivamente por las personas trabajadoras. El elemento mejor valorado ha sido la metodología, de carácter participativo y basada en el análisis de casos reales. Desde esta perspectiva, se recomienda seguir impulsando formaciones basadas en metodologías participativas y basadas en casos reales, para que la plantilla vea su utilidad y le ayude en la intervención con personas usuarias.

Asimismo, se recomienda seguir con la estrategia de que sea la propia Comisión de Igualdad quien desarrolle los contenidos y dinamice las actividades formativas, como ejercicio de empoderamiento de esta estructura y como forma para conectar más con los equipos de trabajo.



Puntos fuertes

Mejorar la estrategia de socialización del Protocolo para prevenir y actuar contra el acoso sexual o sexista, entre personas voluntarias y participantes.

Revisar e incorporar la perspectiva de género en el Informe preliminar de la evaluación de riesgos psicosociales

Revisar e incorporar la perspectiva de género en los protocolos de actuación ante situaciones de conflictos analizando, por un lado, los factores de riesgos diferenciados entre mujeres y hombres; y por otro lado, estableciendo medidas de actuación específicas en función del análisis de los factores de riesgos realizado anteriormente.

Impulsar formación periódica y continuada en materia de violencia machista dirigida a las personas trabajadoras y voluntarias de Izangai a partir del análisis de casos reales

Impulsar formación periódica y continuada en materia de violencia machista dirigida a las personas participantes de Izangai, estableciendo colaboraciones con otras entidades del tercer sector que hayan desarrollado buenas prácticas en esta temática.



Retos por abordar

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.7. COMUNICACIÓN

La documentación elaborada de carácter interno cuenta por lo general con un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

En la página web queda visible el compromiso por la igualdad adoptado por la organización, y se hace uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de carácter integral.



Puntos fuertes

Con relación a la comunicación externa, se recomienda realizar una revisión del apartado de la web en el que se describen los programas y los recursos que gestiona Izangai, incluyendo la perspectiva de género en la descripción de las intervenciones que se realizan.

En el blog de la página web sería de interés publicar un mayor número de noticias sobre temas de igualdad, lo cuales podrían aprovecharse para difundir todas aquellas iniciativas que Izangai desarrolla en este ámbito (formaciones internas o externas, participación en jornadas o campañas, intervención con personas usuarias, etc.) más allá de aquellas vinculadas con los días conmemorativos.



Retos por abordar

## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.8. LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS USUARIAS

La incorporación de la perspectiva de género – en los diferentes programas de intervención social – además de ser un mandato legal, es una estrategia necesaria para evitar que las intervenciones que se llevan a cabo con la población en situación o riesgo de exclusión social reproduzcan las desigualdades de género vigentes en nuestra sociedad. Incorporar la perspectiva de género en la intervención social requiere, cuestionar el sistema de creencias compartidas en torno a las relaciones y roles de género a partir del cual se está interviniendo sobre la población. En lo concreto supone un trabajo de revisión de las creencias que todos y todas albergamos acerca de lo que consideramos apropiado para “lo femenino” y “lo masculino”. Supone también revisar la presión que la heteronormatividad ejerce sobre las personas que “salen del molde” y quieren poder ejercer su derecho a definir libremente su identidad o expresión de género.

El interés de Izangai para incorporar la perspectiva de género en la intervención con personas usuarias es algo que ha quedado patente durante el proceso de diagnóstico, y se ha manifestado tanto a nivel de contenidos trabajados (roles de género, creencias, violencias machistas etc.) cómo mediante las metodologías empleadas (trabajar a través del “ejemplo”, implementar charlas con alto componente “provocativo”, etc.). Existe por tanto una sensibilidad manifiesta de gran parte de los equipos de cara a incluir la perspectiva de género en el trabajo con personas usuarias.

Si bien es cierto que se ha señalado en algunas ocasiones que la

voluntad de incorporar la perspectiva de género en la intervención en la actualidad depende más de la voluntad personal que de una apuesta estratégica clara, son muchas las profesionales de Izangai que trabajan desde esta perspectiva. Y ello, se ha manifestado claramente en el nuevo área de emancipación social, que ha surgido durante la ejecución del I Plan de Igualdad de la entidad, y que en la actualidad concentra el mayor trabajo en temas de género que realiza la entidad.

Los temas que se trabajan también se consideran un punto fuerte a destacar, ya que como hemos dicho, se centran en desmontar los roles y las creencias de género, a la vez que abordan cuestiones centrales para el desarrollo de las personas jóvenes con las que trabajan, como es la sexualidad, la diversidad sexual y de género y el fenómeno de la violencia machista.



## 2. Síntesis del diagnóstico de género.

### 2.8. LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS USUARIAS

De cara a mejorar la intervención desde la perspectiva de género con las personas participantes, se recomienda seguir impulsando procesos formativos en torno a estos contenidos:

- La socialización de género, profundizando específicamente en la masculinidad tradicional y en su influencia en las relaciones de pareja
- La gestión de emociones desde una perspectiva de género.
- La educación afectivo-sexual y a la imagen corporal desde una perspectiva igualitaria y no sexista.
- La diversidad sexual y de género
- Cómo aumentar la participación de las personas usuarias en días conmemorativos como el 8 de marzo, o el 25-N entre otros

Ligado a los puntos de mejora mencionados, conviene tener en mente la necesidad de abordar las futuras acciones desde una visión interseccional, implementando espacios de reflexión compartida entre

los diversos recursos, que permitan profundizar en las necesidades de los equipos sobre estos temas

Otra acción interesante sería elaborar un mapa de posibles alianzas en materia de género, para aunar recursos con otras entidades del Tercer Sector e identificar oportunidades de colaboración en proyectos con perspectiva de género.



Retos por abordar



# Parte III

## Ejes de intervención:

Línea 1 BUEN GOBIERNO.

# línea 1. Buen Gobierno.

**OBJETIVO GENERAL 1:** Aumentar la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de IZANGAI

## OBJ EST 1.1

- Generar las condiciones estratégicas, estructurales y operativas necesarias para consolidar la integración de la perspectiva de género en el modelo organizacional de IZANGAI.

## OBJ EST 1.2

- Consolidar la integración de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión y de rendición de cuentas de la organización

## OBJ EST 1.3

- Reforzar los procesos de aprendizaje individual y organizacional en materia de género y políticas de igualdad.



## LÍNEA 1.- BUEN GOBIERNO

### OBJETIVO GENERAL 1: Aumentar la integración de la perspectiva de género en la planificación estratégica, económica y operativa de IZANGAI

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
1.1. Generar las condiciones estratégicas, estructurales y operativas necesarias para consolidar la integración de la perspectiva de género en el modelo organizacional de IZANGAI	1.1.1 Acción.- Seguir incorporando la apuesta organizacional por las políticas de igualdad en la planificación estratégica global de la IZANGAI para consolidar la transversalización de la perspectiva de género en la entidad.		X			Coord. Gen.	Coord. Gen. Patronato Com Igualdad	
	1.1.2 Acción – Consolidar la Comisión de Igualdad, como la estructura de coordinación general y gestión del II Plan para la Igualdad, estableciendo una rotación periódica del 40% de sus miembros.		X		X	Com Igualdad	Coord. Gen. Programas	
	1.1.3 Acción. – Mantener la figura de Responsable de Igualdad en el organigrama general de la entidad	X	X	X	X	Coord. Gen.	Com Igualdad	
	1.1.4 Acción .- Establecer formalmente la figura de punto focal de género en cada recurso/programa, estableciendo una rotación periódica del cargo, para consolidar la participación de los diferentes recursos en la coordinación e implementación del II Plan para la igualdad.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	1.1.5 Acción – Solicitar anualmente una partida específica para las políticas de igualdad en los presupuestos generales de la entidad .	X	X	X	X	Coord. Gen.	Com Igualdad	
	1.1.6 Acción - Elaboración y socialización del programa operativo anual del Plan de Igualdad entre la plantilla, el Patronato y el voluntariado de Izangai	X	X	X	X	Com Igualdad	Coord. Gen.	

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
1.2. Consolidar la integración de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión y de rendición de cuentas de la organización.	1.2.1 Acción.- Actualizar anualmente la hoja Excel de recogida de datos sobre los y las trabajadoras de IZANGAI, solicitando información actualizada a la plantilla sobre las titulaciones y responsabilidades familiares, para poder analizar la evolución de los indicadores de igualdad relevantes y detectar posibles brechas de género.		X	X	X	Coord. Gen	RRHH	
	1.2.2. Acción.- Elaborar y actualizar anualmente el registro salarial de la plantilla, en aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.	X	X	X	X	Coord. Gen	RRHH	
	1.2.3 Acción.- Revisar periódicamente los procesos de selección y promoción del personal, utilizando para ello las pautas de análisis de género recomendadas desde Emakunde, para mejorar la sistematización de la información recabada internamente sobre dichos procesos y aplicar medidas de corrección en caso de detectar brechas de género.		X	X	X	Equipo Coord	RRHH	
	1.2.4. Acción.-Mejorar la integración de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realicen en IZANGAI, en colaboración con los servicios externos de prevención de riesgos laborales contratados por la entidad.		X	X	X	Coord. Gen	Comité Salud laboral Com Igualdad	
	1.2.5 Acción.- Revisión del documento de “Definición no discriminatoria de puestos de trabajo” para incorporar elementos de mejora en la integración de la perspectiva de género.			X		Equipo Coord	RRHH	
	1.2.6 Acción.-Elaboración de una memoria anual de implementación del Plan de igualdad, con una valoración global desde el Equipo de Coordinación y la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	Com Igualdad	Equipo Coord	
	1.2.7. Acción.-Celebración de una sesión bianual de evaluación del grado de implementación del II Plan de Igualdad con toda la plantilla y con el Patronato.		X		X	Com Igualdad	Equipo Coord Programas	
	1.2.8. Acción.- Solicitar el reconocimiento de IZANGAI como Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres otorgado por EMAKUNDE, y realizar las acciones anuales de seguimiento que puedan corresponder.	X	X	X	X	Com Igualdad	Equipo Coord	

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
1.3. Reforzar los procesos de aprendizaje individual y organizacional en materia de género y políticas de igualdad.	1.3.1 Acción. – Introducir por lo menos una acción formativa específica de género en la programación anual de formación de Izangai, buscando integrar también la perspectiva de género en otras actividades formativas previstas.	X	X	X	X	Equipo Coord	Com Igualdad	
	1.3.2 Acción.- Solicitar la integración de la perspectiva de género en las solicitudes de formaciones que se presentan a formadores o formadoras externas desde IZANGAI, buscando transversalizar su incorporación en los diferentes ámbitos de actuación de la entidad.	X	X	X	X	Coord. Gen	RRHH	
	1.3.3 Acción. - Dedicar regularmente un punto específico del orden del día de las Asambleas Generales, las Asambleas de Voluntariado y el Patronato a abordar más a fondo una temática de género, relacionada con la implementación del Plan de Igualdad.	X	X	X	X	Equipo Coord	Com Igualdad	
	1.3.4 Acción.-Alimentar regularmente la web y las cuentas de redes sociales de IZANGAI con contenidos de igualdad, difundiendo noticias, agenda de actividades, materiales de interés o entrevistas a personas expertas y al personal de la entidad.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	1.3.5 Acción.- Establecer una sección intranet de Igualdad para sistematizar y compartir recursos dentro y entre los diferentes programas (materiales didácticos y otros materiales relevantes sobre políticas de igualdad e introducción de la perspectiva de género en la intervención social).		X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	1.3.6 Acción.- Definir un mapa de posibles alianzas en materia de género en las diferentes áreas de intervención de IZANGAI, para fortalecer el trabajo en red, aunar recursos con otras entidades del Tercer Sector e identificar oportunidades de colaboración en proyectos con perspectiva de género.		X		X	Com Igualdad	Equipo Coord Programas	

A decorative graphic on the left side of the slide consists of four circles of varying shades of purple and blue, arranged vertically and connected by a thin purple line. The circles are of different sizes and colors, with the top one being the largest and darkest purple, and the bottom one being the smallest and lightest teal. The line starts from the top left, goes down to the first circle, then up to the second, down to the third, and up to the fourth, ending at the bottom left.

## Parte III

### Ejes de intervención:

Línea 2 VIDAS LIBRES DE  
VIOLENCIA MACHISTA.

# Línea 2. Vidas libres de violencia machista.

**OBJETIVO GENERAL 2:** Consolidar la política organizacional de prevención, atención y reparación ante casos de violencia machista en IZANGAI.

## OBJEST 2.1

- Reforzar los mecanismos de prevención y actuación ante las situaciones de acoso y manifestaciones de micromachismos que se puedan producir en la entidad.

## OBJEST 2.2

- Reforzar los mecanismos de sensibilización, prevención e intervención ante las diversas manifestaciones de la violencia machista sufridas o ejercidas por las personas usuarias de IZANGAI.

## LÍNEA 2.- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

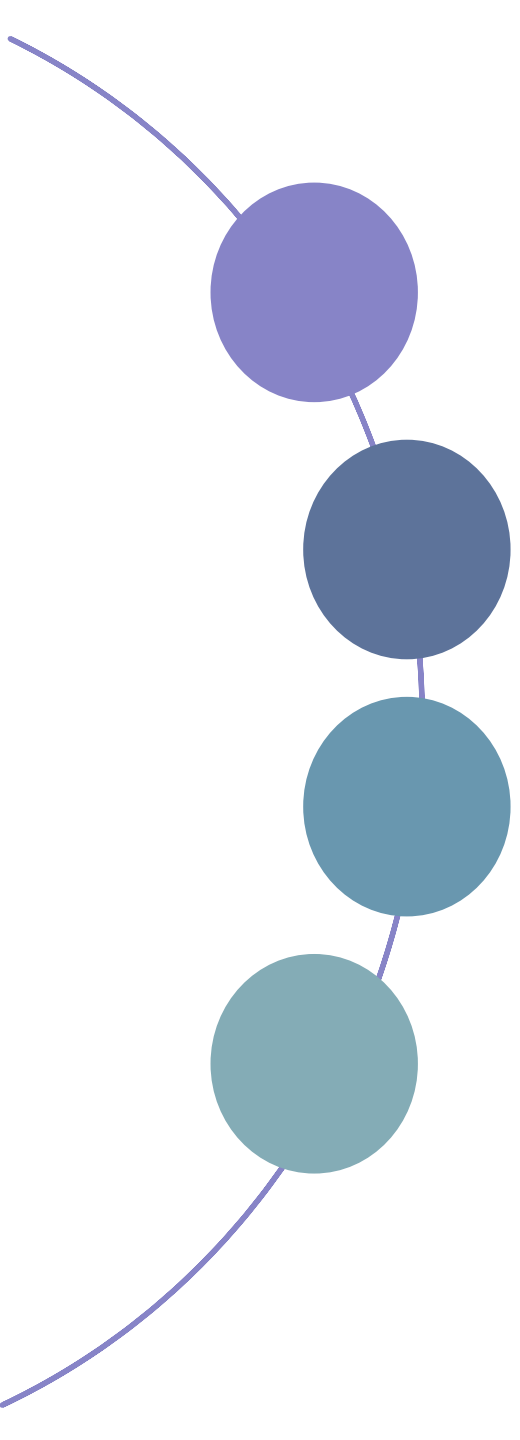
**OBJETIVO GENERAL 2:** Consolidar la política organizacional de prevención, atención y reparación ante casos de violencia machista en IZANGAI.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
2.1. Reforzar los mecanismos de prevención y actuación ante las situaciones de acoso y manifestaciones de micromachismos que se puedan producir en la entidad.	2.1.1 Acción.- Sistematizar e implementar las pautas de difusión del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, prestando especial atención a las nuevas incorporaciones.		X	X	X	Com Igualdad	Equipo Coord	
	2.1.2 Acción.- Realizar una sesión anual de revisión del protocolo contra el acoso y de su implementación.	X	X	X	X	Com Igualdad	Serv Juridico Programas	
	2.1.3 Acción.- Crear un buzón virtual y/o físico de “Alerta micromachismos” y dar seguimiento a la información recabada para visualizar situaciones vividas por el personal o las personas usuarias de la entidad y luchar contra la normalización de las actitudes violentas.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	2.1.4 Acción.- Organizar una sesión bianual de formación interna sobre violencia machista a partir del estudio de casos, para actualizar la información legal y metodológica, identificar las necesidades de las diferentes áreas y servicios y establecer pautas consensuadas, homogéneas y coordinadas de intervención. [Programa formación]		X		X	Com Igualdad Serv Juridico	Programas	

## LÍNEA 2.- VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

**OBJETIVO GENERAL 2:** Consolidar la política organizacional de prevención, atención y reparación ante los casos de violencia machista detectados en los ámbitos de actuación de IZANGAI.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
2.2. Reforzar los mecanismos de sensibilización, prevención e intervención ante las diversas manifestaciones de la violencia machista sufridas o ejercidas por las personas usuarias de IZANGAI.	2.2.1 Acción. Sistematizar las pautas de difusión del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo entre las personas usuarias de IZANGAI, tanto en procesos grupales como en intervenciones individuales.		X	X	X	Com Igualdad Serv Jurídico	Programas	
	2.2.2 Acción.- Difundir y realizar acciones de denuncia y sensibilización con el personal y las personas usuarias de IZANGAI en el marco del 25N, Día internacional contra la violencia hacia las mujeres.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	2.1.2.3 Acción.- Difundir y realizar acciones de denuncia y sensibilización con el personal y las personas usuarias de IZANGAI en el marco del 26J, Día del Orgullo LGTBI.		X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	2.1.4 Acción.- Realizar actividades de análisis y desconstrucción de los modelos de masculinidad hegemónica con usuarios jóvenes y adultos para desnaturalizar las actitudes de dominación y control que puedan reproducir en su vida cotidiana.	X	X	X	X	EquipoCoord	Programas	



# Parte III

## Ejes de intervención:

Línea 3 CUIDADOS  
CORRESPONSABLES.



# línea 3. Cuidados corresponsables.

**OBJETIVO GENERAL 3:** Ampliar la mirada de la organización para caminar hacia modelos transformadores de cuidados corresponsables en un marco feminista de sostenibilidad de la vida.

## OBJEST 3.1

- Generar una visión más integral de la política organizacional en materia de conciliación, cuidados corresponsables y sostenibilidad de la vida.

## OBJEST 3.2

- Analizar el impacto de las necesidades y del trabajo de cuidados en la vida de las personas usuarias para definir estrategias interculturales de sensibilización e intervención.

## LÍNEA 3.- CUIDADOS CORRESPONSABLES

**OBJETIVO GENERAL 3:** Ampliar la mirada de la organización para caminar hacia modelos transformadores de cuidados corresponsables en un marco feminista de sostenibilidad de la vida.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
3.1. Generar una visión más integral de la política organizacional en materia de conciliación, cuidados corresponsables y sostenibilidad de la vida.	3.1.1 Acción.- Difundir anualmente un recordatorio de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en IZANGAI para informar a la plantilla de cualquier mejora realizada mediante actualización del Convenio colectivo o mediante cambios legislativos relevantes durante toda la vigencia del II Plan.	X	X	X	X	Com Igualdad Equipo Coord	Programas	
	3.1.2 Acción.- Realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación, por sexo y por recursos, completando y actualizando anualmente la información referida a las responsabilidades de cuidado de la plantilla, de cara a detectar posibles dificultades y formular mejoras, prestando especial atención al impacto de la pandemia.	X	X	X	X	Com Igualdad Serv Juridico	Programas	
	3.1.3 Acción.- Organizar un seminario sobre cuidados y políticas de sostenibilidad de la vida desde el enfoque de la economía feminista, para ayudar a definir un modelo organizacional que incida en la interdependencia de las personas y la necesaria corresponsabilidad de los cuidados. [Programa formación]				X	Com Igualdad	Programas	
3.2. Analizar el impacto de las necesidades y del trabajo de cuidados en la vida de las personas usuarias para definir estrategias interculturales de sensibilización e intervención	3.2.1 Acción.- Seguir diseñando dinámicas participativas de concienciación de las personas usuarias sobre el valor del trabajo de cuidados, desde una perspectiva intercultural y de nuevas masculinidades, alimentando con ello la sección de metodologías y recursos didácticos en materia de igualdad de la intranet.	X	X	X	X	Com Igualdad	Programas	
	3.2.2. Acción. Realizar un proceso de reflexión sobre cómo abordar la intervención con personas usuarias en torno temática de trabajo de cuidado y las nuevas masculinidades en colaboración con personas expertas		X				Com Igualdad	Programas

A decorative graphic on the left side of the slide consists of four circles of varying shades of purple and blue, arranged vertically and connected by a thin purple line. The circles are positioned at approximately the top, middle, and bottom of the left margin. The top circle is a light purple, the second is a dark blue, the third is a teal, and the bottom one is a light teal. The line connecting them starts from the top left, goes down to the first circle, then down to the second, then down to the third, and finally curves up to the bottom left.

## Parte III

# Ejes de intervención:

Línea 4 CAMBIO DE  
VALORES Y  
EMPODERAMIENTO.

# línea 4. Cambio de valores y empoderamiento.

**OBJETIVO GENERAL 4:** Contribuir a la desconstrucción de los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad para fomentar el empoderamiento y contribuir a un cambio de valores en la sociedad.

## OBJEST 4.1

- Contribuir al análisis y la desconstrucción de los modelos de masculinidad y feminidad hegemónica entre la plantilla y las personas usuarias de IZANGAI.

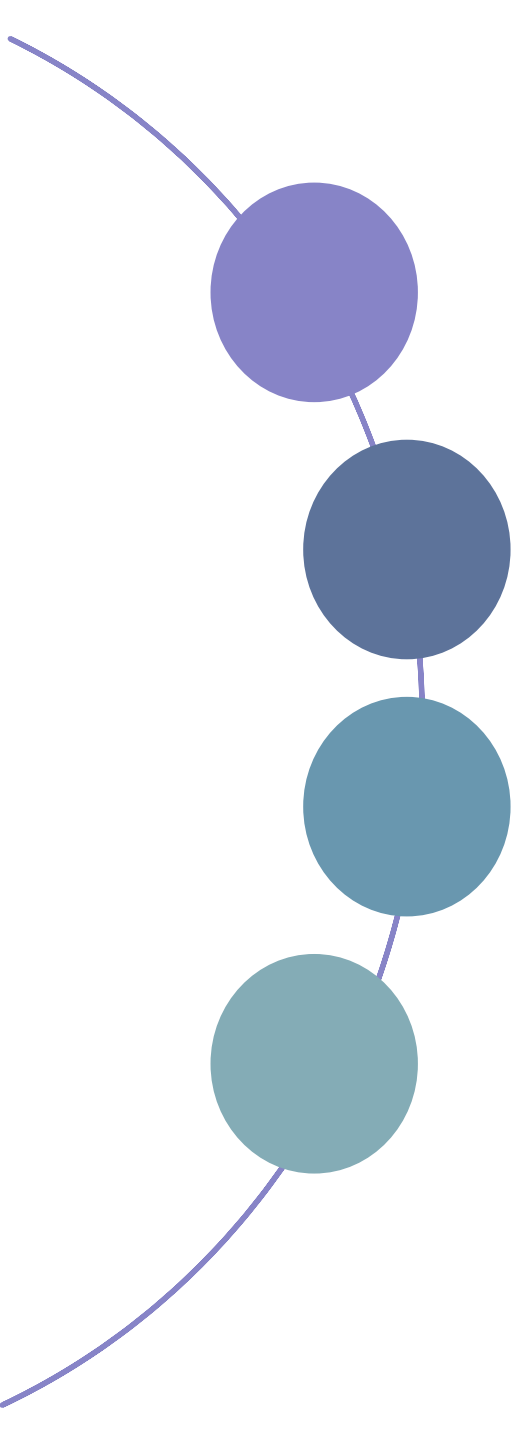
## OBJEST 4.2

- Consolidar la inclusión de la diversidad sexual y de género en la política interna de la organización y en el trabajo de intervención con las personas usuarias.

## LÍNEA 4.- CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

**OBJETIVO GENERAL 3:** Ampliar la mirada de la organización para caminar hacia modelos transformadores de cuidados corresponsables en un marco feminista de sostenibilidad de la vida.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES	CRONOGRAMA				ÁREAS/PERSONAS		REC
		2021	2022	2023	2024	COORDINA	EJECUTA / PARTICIPA	
4.1. Contribuir al análisis y la desconstrucción de los modelos de masculinidad y feminidad hegemónica entre la plantilla y las personas usuarias de IZANGAI.	4.1.1 Acción.– Alimentar un espacio periódico de reflexión para dotar a los equipos educativos de conocimientos, recursos y herramientas para trabajar temas de nuevas masculinidades con los usuarios de IZANGAI, desde una perspectiva de género intercultural.		X		X	Com Igualdad Equipo Coord	Programas	
	4.1.2 Acción.– Generar espacios informales de práctica de las tareas domésticas y de cuidados, organizando comidas o actividades de ocio que requieran la participación de los y las usuarias de Izangai.	X	X	X	X	Programas		
4.2. Consolidar la inclusión de la diversidad sexual y de género en la política interna de la organización y en el trabajo de intervención con las personas usuarias.	4.2.1 Acción.– Adaptar los procedimientos necesarios para que sean posibles las inscripciones y los registros con el nombre que desea cada persona de acuerdo con su autoidentificación, hayan o no podido tramitar cambios en su documentación administrativa.					Equipo Coord	Programas	
	4.2.2 Acción.– Seguir implementando acciones de educación afectivo-sexual con los usuarios de IZANGAI (jóvenes y adultos), desde un enfoque de prevención de riesgos y sexualidad responsable.	X	X	X	X	Programas		
	4.2.3 Acción.– Establecer una estrategia de comunicación en materia de derechos, recursos públicos y atención a las personas LGTBI, dirigida tanto a los y las profesionales de la entidad como a sus personas usuarias para normalizar la inclusión de la diversidad sexual y de género en el día a día de la organización.		X			Com Igualdad	Programas	
	4.2.4 Acción.– Impartir formación específica sobre diversidad sexual y de género a la plantilla de IZANGAI, para consensuar pautas de actuación internas y generar metodologías de intervención con personas usuarias. [Programa formación]			X		Com Igualdad	Programas	



# Parte IV

## Modelo de gestión del II Plan para la Igualdad

# 4. Modelo de gestión.

## 4.1. SISTEMA DE DESARROLLO Y SEGUIMIENTO

Se entiende por modelo de gestión los procesos de trabajo y estructuras implantadas para garantizar una correcta aplicación de la política de igualdad de IZANGAI. Este marco de coordinación y participación resulta imprescindible para implantar enfoques transversales de trabajo y aplicar el principio de corresponsabilidad.

En este sentido, se expone a continuación cómo se distribuirán las responsabilidades entre las diferentes instancias de desarrollo y seguimiento del I Plan para la Igualdad de Género.

### La Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es la estructura de coordinación general y gestión del II plan para la Igualdad.

La Comisión está compuesta por un mínimo de 5 personas de niveles de responsabilidad y programas diferentes. Se establecerá una rotación periódica de parte de sus miembros, buscando fomentar la corresponsabilidad de todos los recursos y servicios

La comisión se reunirá un mínimo de 4 veces al año.

### Responsable de Igualdad

Esta persona está designada por el Equipo de Coordinación, y es la **principal persona de referencia** en materia de coordinación del proceso de implementación del Plan.

#### Funciones:

- ✓ Es el órgano responsable de la **coordinación general** del II Plan de Igualdad. Se encarga de garantizar que las demás personas o servicios responsables de la implementación avancen de forma satisfactoria con las tareas de ejecución, ofreciendo apoyo directo o solicitando a la Dirección la contratación de un asesoramiento externo.
- ✓ Coordina la elaboración de los **planes operativos anuales** con los diferentes recursos y servicios implicados en la implementación de las acciones previstas.
- ✓ También **implementa directamente** las medidas de las cuales es responsable principal.
- ✓ **Coordina el sistema de evaluación** del I Plan de Igualdad
- ✓ Realiza tareas de **contraste y rendición de cuentas** ante el equipo de Coordinación

#### Funciones:

- ✓ Convoca y ayuda a organizar los contenidos de las sesiones de trabajo de la Comisión de Igualdad.
- ✓ Responde a solicitudes concretas de información o asesoramiento.
- ✓ Ejecuta acciones concretas del POA.
- ✓ Coordina la elaboración de los informes anuales de actividad que se puedan solicitar desde las instituciones.

# 4. Modelo de gestión.

## 4.2. SISTEMA DE INDICADORES LÍNEA DE BUEN GOBIERNO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.

Generar las condiciones estratégicas, estructurales y operativas necesarias para consolidar la integración de la perspectiva de género en el modelo organizacional de IZANGAI



- Nº de reuniones anuales realizadas por la Comisión de Igualdad y la Comisión de Seguimiento
- Informe anual de la composición por sexo y nivel de responsabilidad tanto de la Comisión de Igualdad y de la figura del punto focal de género según recurso/programa

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.

Consolidar la integración de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión y de rendición de cuentas de la organización.



- Nº de documentos de gestión revisados desde una perspectiva de género
- Nº de sesiones de evaluación realizadas del grado de implementación del II Plan de Igualdad y relación de personas participantes por sexo y estructura en la organización (plantilla y patronato)

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.

Reforzar los procesos de aprendizaje individual y organizacional en materia de género y políticas de igualdad



- Nº de formaciones realizadas en el ámbito de la igualdad de género
- Nº de noticias y artículos difundidos sobre la igualdad a través de la web y las redes sociales



# 4. Modelo de gestión.

## 4.3. SISTEMA DE INDICADORES LÍNEA DE VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.

Reforzar los mecanismos de prevención y actuación ante las situaciones de acoso y manifestaciones de micromachismos que se puedan producir en la entidad.



- Nº de incidencias recogidas durante la aplicación del “Protocolo Local de Actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por orientación o identidad de género”. Desagregado por sexo y programa.
- Nº de acciones de difusión realizadas del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, las personas participantes y las personas voluntarias.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.

Reforzar los mecanismos de sensibilización, prevención e intervención ante las diversas manifestaciones de la violencia machista sufridas o ejercidas por las personas usuarias de IZANGAI



- Nº de pautas de actuación creadas para garantizar el apoyo profesional y emocional al personal de IZANGAI que tenga que atender y acompañar a víctimas de violencias machistas.
- Nº de acciones de denuncia y sensibilización con el personal y las personas usuarias de IZANGAI realizadas en el marco del 25N o 26J.

# 4. Modelo de gestión.

## 4.4. SISTEMA DE INDICADORES LÍNEA DE CUIDADOS CORRESPONSABLES

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1

Generar una visión más integral de la política organizacional en materia de conciliación, cuidados corresponsables y sostenibilidad de la vida.



- % de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación por sexo y tipo de programa
- % de mujeres y hombres con responsabilidades de cuidados por sexo y tipo de programa

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2

Analizar el impacto de las necesidades y del trabajo de cuidados en la vida de las personas usuarias para definir estrategias interculturales de sensibilización e intervención



- Informes de resultados sobre necesidades y prácticas de cuidados de la plantilla y personas usuarias
- Nº de dinámicas participativas de concienciación implementadas a las personas usuarias sobre el valor del trabajo de cuidados

# 4. Modelo de gestión.

## 4.5. SISTEMA DE INDICADORES LÍNEA DE CAMBIOS DE VALORES Y EMPODERAMIENTO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.

Contribuir al análisis y la desconstrucción de los modelos de masculinidad y feminidad hegemónica entre la plantilla y las personas usuarias de IZANGAI.



- Informe de las actividades realizadas sobre nuevas masculinidades con los usuarios de IZANGAI, desde una perspectiva de género intercultural.
- Valoración cualitativa de las intervenciones realizadas sobre nuevas masculinidades con personas usuarias, elaborada por la Comisión de Igualdad.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.

Consolidar la inclusión de la diversidad sexual y de género en la política interna de la organización y en el trabajo de intervención con las personas usuarias.



- Nº de procedimientos que han sido adaptados para incluir adecuadamente la perspectiva de diversidad sexual y de género en el funcionamiento de Izangai
- Documento de estrategia de intervención con personas usuarias en materia de Diversidad Sexual y de Género.