



**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DE INGURALDE**

**FASE 2:
PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO:
LINEAS ESTRATÉGICAS, OBJETIVOS,
ACTUACIONES Y ACCIONES**

Cria SL – Promocions



Enero, 2008

INDICE	Pág.
1.- Presentación	2
2.- Requerimientos de base para la implantación del Plan	7
3.- Complementariedad con otros planes	7
4.- Estructura del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Inguralde	9
4.1.-Líneas Estratégicas	11
4.2.- Actuaciones, objetivos y acciones	19
4.3.-Fichas sinópticas para el despliegue operativo	24

1.- PRESENTACIÓN

Las razones para implementar un **Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres** en Inguralde se fundamentan en tres ejes:

-  **Un primer eje basado en argumentos éticos y morales**
-  **Un segundo eje basado en el cumplimiento de la legalidad vigente**
-  **Un tercer eje basado en los beneficios potenciales de su aplicación**

1.1.- La igualdad de oportunidades: una exigencia ética y moral

La igualdad de oportunidades constituye un principio ético y moral básico y fundamental en la conformación de unas comunidades sociales más justas y solidarias, tal y como se plantea Inguralde, a través de su finalidad social.

La necesidad de observar los principios de igualdad de oportunidades está reconocida a través de los diferentes ordenamientos jurídicos y legales que regulan la vida social, y que formalmente son de obligado cumplimiento.

A pesar de ello, la aplicación práctica de este principio resulta todavía insuficiente en nuestra realidad cotidiana, por la dificultad que entraña el cambio de dinámicas, nociones y valores sociales fuertemente arraigados en pautas de comportamiento basadas en costumbres sociales.

Las estadísticas ponen de manifiesto muchas situaciones donde las mujeres tienen una marcada inferioridad de condiciones respecto a la de los hombres en el acceso a los recursos económicos, tiempo, a la capacidad de tomar decisiones que afecten a la vida pública, a las posibilidades de avanzar y desarrollar su carrera profesional.

Si bien se llevan desarrollando, desde hace aproximadamente veinte años, políticas de igualdad en nuestro contexto, los resultados conseguidos, aunque positivos, son todavía insuficientes.

En este sentido, la igualdad de oportunidades ha estado expresamente definida en la misión de Inguralde, como principio prioritario en la definición del propio proyecto, planteándose como finalidad el desarrollo de acciones en el ámbito del empleo y desarrollo económico, orientadas a unificar esfuerzos en la lucha contra las situaciones de discriminación existentes en el acceso a los recursos económicos y laborales de todas las personas de su ámbito territorial.

1.2 Responsabilidad de la administración Pública: Ley 4/2005 de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 4/2005 de 18 de febrero, de Igualdad de Mujeres y Hombres.

El 18 de febrero del 2005, el Parlamento Vasco aprueba la Ley: ley 4/2005 de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres que tiene por fin último *“avanzar en la consecución de una sociedad más igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función, del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”*¹.

Esta ley supone un importante avance por su contribución positiva al desarrollo de una sociedad vasca más democrática, dando respuesta tanto a las normativas comunitarias en lo que respecta a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en la respuesta más práctica, mediante la articulación de los mecanismos y medidas necesarios para conseguir que las administraciones públicas vascas implanten políticas y acciones orientadas a paliar las desigualdades todavía persistentes.

Esta ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y que son aplicables a los diferentes niveles de la administración pública, obligando al conjunto de la administración pública vasca a velar por la consecución de este derecho.

La ley al hablar de administración pública, se refiere tanto a la administración de la CAV, la administración foral, y la administración local, sus organismos autónomos y los entes públicos dependientes o vinculados.

Es en este último nivel de la administración en donde se ubica Inguralde, como organismo autónomo del Ayuntamiento de Baracaldo para la prestación de acciones y servicios relacionados con la promoción económica de la ciudad.

Desde esta perspectiva, el plan de igualdad que se ha elaborado para Inguralde, necesariamente ha de recoger los principios generales en los que se inspira la ley y dar cumplimiento a las obligaciones que de ella se derivan.

Así, el presente Plan de Igualdad recoge en sus diferentes ejes, objetivos y líneas de actuación, las medidas necesarias para contribuir, desde su posición y responsabilidad para con la ciudadanía, en lo relacionado al fomento del empleo y la contribución al desarrollo socio económico de la ciudad, el alcance de una igualdad efectiva de mujeres y hombres, que la ley de manera explícita recoge.

¹ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Así, el Plan de Igualdad diseñado para Inguralde da respuesta a las prioridades de intervención detectadas en la fase de diagnóstico previo. Así mismo, recoge los principios generales en los que se basa la ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y hombres.

- Igualdad de trato
- Igualdad de oportunidades
- Respeto a la diversidad y a la diferencia
- Integración de la perspectiva de género
- Acción positiva
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo
- Representación equilibrada
- Colaboración y coordinación con otras instituciones

Con relación a las medidas dirigidas a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito del empleo, ámbito de competencia de Inguralde, y de manera específica en lo relacionado con los servicios de empleo, la ley apunta la necesidad:

- Adecuación de los servicios de empleo al principio de igualdad de mujeres y hombres mediante la formación específica del personal en este ámbito y sobre el modo de incorporación la perspectiva de género en cada fase del proceso integrable acompañamiento a la inserción laboral: información-orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo

Ley orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el ámbito estatal, cabe apuntar la reciente aprobación por el Congreso de los Diputados, de la Ley orgánica del 22 marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta ley nace para dar respuesta, mediante la articulación de mecanismos y medidas concretas, al reto de hacer frente de manera efectiva a las desigualdades existentes todavía hoy día entre mujeres y hombres. Es por tanto necesario disponer de un marco legal que inste a los poderes públicos, y los diferentes estamentos sociales a incorporar las medidas oportunas para conseguir que la igualdad formal sea una realidad.

La ley parte del principio de transversalidad a incorporar en el diseño de las políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres, instando a los poderes públicos a actuar en función de los criterios en ella referidos en relación a la igualdad.

La ley contempla y regula todo un conjunto de medidas y acciones positivas a realizar desde los diferentes ámbitos de la vida para contribuir a alcanzar una igualdad real.

Respecto al **ámbito público**, se disponen los mecanismos necesarios para el desarrollo de acciones positivas, y la integración de la perspectiva de género de manera transversal.

Respecto al **ámbito privado**, uno de los elementos a destacar de esta ley, es la consideración de que las empresas, además de velar y respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres con relación al mercado de trabajo, tienen el deber de negociar planes de igualdad en función del número de trabajadores, además de fomentar su implantación de manera voluntaria en las medianas y pequeñas empresas más pequeñas.

1.3.- Beneficios que se pueden derivar de la implantación de un Plan de igualdad de Oportunidades en Inguralde:

Respetar y promover el principio de igualdad de oportunidades supone **un planteamiento ganador** para el conjunto de la sociedad, **no solo para las mujeres sino también para los hombres y se concreta en:**

- 👍 Más corresponsabilidad entre las personas: compartir responsabilidades y tareas a los diferentes niveles y en todos los ámbitos, beneficiándose de capacidades complementarias.
- 👍 Reducción de los esfuerzos invertidos en el cumplimiento de diversas responsabilidades y tareas, con mejor eficiencia en los recursos dedicados.
- 👍 Más capacidad de entendimiento y comprensión mutua y por tanto, mejores posibilidades de comunicación, interacción y de compartir vivencias, intereses, satisfacciones...
- 👍 Más y mejores oportunidades de participación para las mujeres en el ámbito público, de la comunidad, político, profesional y para los hombres en el ámbito doméstico, familiar, de atención y cuidado a las personas, educativo....
- 👍 Compartir responsabilidades en las diferentes funciones dentro de cada ámbito facilita su asunción, proporciona experiencia y aptitudes personales para hacerlo y mejora las posibilidades de poder disfrutar de los aspectos gratificantes que tienen y la posibilidad de superar conjuntamente las dificultades que plantean.
- 👍 Más respeto y consideración de la diversidad de criterios en las decisiones, en los diferentes niveles y ámbitos, y por tanto, más riqueza conceptual, perceptiva en los temas planteados, y más capacidad de responder más y mejor a las diferentes necesidades de cada persona, aportando mejores oportunidades de integración social.
- 👍 Cumplir el compromiso de la Administración Local en el trabajo para lograr la Igualdad real entre Mujeres y Hombres o en su defecto para reducir las desigualdades existentes.

2.- Requerimientos de base para conseguir una buena implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Inguralde

- **Voluntad política y compromiso** al nivel más alto de la toma de decisiones: la igualdad de oportunidades ha de ser un requerimiento cotidiano y una prioridad política.
- **Sensibilización** en igualdad de oportunidades de todas las personas implicadas y destinatarias del mismo.
- Disposición de **recursos económicos, de tiempo, de capacidad técnica y política**
- **Disposición de información y datos:** a través de la construcción de instrumentos adecuados para recoger y “palpar” las diferentes realidades que nos envuelven
- **Recogida y elaboración de materiales** formativos, y de información que den las claves de entendimiento y capacidad de intervención
- **Proporcionar métodos, técnicas y herramientas** para la integrar la dimensión de género de manera transversal a nuestro quehacer cotidiano.
- **Difusión y valorización** de los aspectos de la igualdad de oportunidades como importantes desde el punto de vista de proyección y de rentabilización de los diferentes esfuerzos invertidos
- **Incorporar actuaciones específicas en materia de Igualdad** para combinar el Mainstreaming con acciones positivas

3.- Complementariedad del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Inguralde con otros planes

IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV

El plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco, es una referencia indiscutible a considerar a la hora de elaborar el propio plan de Inguralde.

En cuanto a las estrategias de intervención, el Plan de Igualdad de la CAV considera la necesidad de incorporar el enfoque dual: mainstreaming de género y acción positiva, no solo por su compatibilidad sino por el efecto sumativo que produce, contribuyendo positivamente al logro de los objetivos de igualdad.

Los ejes estratégicos definidos son:

- Mainstreaming
- Empoderamiento y participación sociopolítica
- Conciliación y corresponsabilidad
- Violencia ejercida contra las mujeres

Dentro de cada uno de estos ejes, se han planificado programas, objetivos y acciones concretas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres a desarrollar por las diferentes áreas funcionales de la administración pública.

En el mencionado plan se recogen los siguientes programas y objetivos relacionados con el ámbito del trabajo:

Eje mainstreaming: Integración de la perspectiva de género en los servicios de empleo

Eje empoderamiento: Acceso al empleo en condiciones de igualdad; Equiparación de las condiciones laborales de mujeres y hombres

Eje Conciliación y corresponsabilidad: Promoción de un nuevo modelo de organización social, Servicios de apoyo y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Eje Violencia: Prevención y erradicación del acoso sexista en el trabajo

El plan elaborado para Inguralde ha incorporado de manera explícita las directrices generales establecidas en el Plan de Igualdad de la CAPV y que encuentran respuesta operativa en la estructura del mismo (líneas estratégicas, objetivos, líneas de actuación) todo ello sin olvidar las necesidades específicas de la propia organización, resultantes del diagnóstico previo realizado.

Plan Estratégico de Inguralde para los próximos 4 años

En su trayectoria de incorporación de la innovación continua en los procesos de trabajo, Inguralde desde hace años elabora un Plan Estratégico que marca las directrices clave que habrán de guiar la actuación de la entidad en los años de vigencia del mismo (4 años).

En estos momentos se encuentra en fase de elaboración el Plan Estratégico para los próximos 4 años. Este elemento es sin duda fundamental para asegurar una planificación adecuada y el logro de los objetivos marcados. También desde la perspectiva del plan de igualdad es una oportunidad para que este plan apoye en todo el proceso de desarrollo estratégico, la incorporación transversal de la perspectiva de género.

4. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE INGURALDE

4.- Estructura del plan de igualdad de mujeres y hombres de Inguralde, 2008-2011

El presente plan se estructura en dos bloques de contenido:

Por un lado, se recogen las **líneas estratégicas a desarrollar**. En este apartado, se presenta las diferentes líneas estratégicas de actuación, definidos a partir de las prioridades derivadas del diagnóstico previo realizado sobre la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres de Inguralde.

Cada uno de las líneas estratégicas obedece a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico realizado, que ha contemplado el análisis documental de la posición de Inguralde respecto a la igualdad en diferentes ámbitos o dimensiones. Así como la recogida de información cualitativa derivada del proceso participativo desarrollado con el conjunto de personas que conforman la plantilla de personal de Inguralde.

Por otro lado, se detalla la **estructura global del Plan de Igualdad**, que incorpora para cada línea estratégica, la definición de las líneas de actuación prioritarias de intervención con sus objetivos específicos, y las diferentes acciones que conducirán a la consecución de los objetivos.

Por último, el apartado de **fichas sinópticas para el despliegue operativo del plan**, recoge para cada una de las líneas estratégicas, actuaciones y acciones la propuesta de desarrollo calendarizada a lo largo de los 4 años de vigencia del plan, así como los resultados e indicadores para la evaluación y seguimiento. Además incorpora las áreas y grupos de trabajo implicados en su desarrollo.

4.1.LINEAS ESTRATÉGICAS DE LA ACTUACIÓN DE INGURALDE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

4.1.- LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN DE INGURALDE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LINEA 1. RECURSOS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD

Las actuaciones desarrolladas con relación a la igualdad de oportunidades han venido marcadas por la voluntad, implicación y actitud proactiva por parte de la plantilla y también de la dirección, comprometida personal y profesionalmente con este principio, sin embargo, han adolecido de falta de planificación y de estrategia para un desarrollo ordenado que garantice su efectividad a medio y largo plazo.

Un plan de igualdad es en definitiva, **un conjunto ordenado de objetivos y medidas que constituyen la base para el desarrollo de una estrategia orientada a mejorar la situación de mujeres y hombres en una organización.** Es el documento clave que además de servir para planificar, posibilitará el seguimiento y evaluación posterior del camino realizado en este ámbito.

El plan de igualdad de Inguralde ha de constituirse, por tanto, en el documento operativo que recoja de manera ordenada y estructurada, los objetivos así como las actuaciones a desarrollar durante los próximos cuatro años en materia de promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Una apuesta firme por el desarrollo de una política de actuación comprometida con la igualdad, solo es viable, si viene acompañada de recursos, tanto económicos, como humanos y materiales.

La implicación y motivación por el tema de una parte considerable de la plantilla no es suficiente para impulsar su desarrollo. En los espacios de consulta se acusa falta de tiempo material para poder ir integrando en la práctica cotidiana, la gestión desde una perspectiva de género. Desde esta perspectiva es necesario que la organización se dote de los mecanismos necesarios para **capacitar a las propias personas** que la conforman y contar con **soportes especializados (personas expertas)** para acompañar en la incorporación del mainstreaming de género en el trabajo cotidiano

Por tanto, la organización habrá de dotarse de los recursos necesarios para que la actuación en este ámbito se pueda desarrollar de manera efectiva.

LINEA 2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

Actuación 2.1. Paridad en la representación y distribución de la plantilla

Si bien no existe discriminación de las mujeres en el acceso al empleo y la categoría profesional, conviene destacar el desequilibrio existente en la composición de la plantilla de personal, con una baja presencia de hombres en todos los niveles y categorías profesionales.

El análisis de la distribución de la plantilla de personal de Inguralde muestra que se trata de una **estructura feminizada**. Un 68% de las personas que la conforman son mujeres.

Algunos rasgos de la distribución de la plantilla por áreas y programas, pueden apuntar hacia una cierta segregación horizontal: una mayor concentración de hombres en el área de creación de empresa (prácticamente la totalidad del equipo técnico es masculino), mayor porcentaje de mujeres como personal administrativo. Por otro lado, también se ha observado cierto sesgo en la asignación de responsabilidades en programas en función del género, por ejemplo, programas o servicios que responden a un perfil masculino y/o femenino.

Desde esta perspectiva, algunas de las personas consultadas consideran la importancia de intentar equilibrar la plantilla, aunque se es consciente de la dificultad que ello conlleva al tratarse de un sector altamente feminizado.

Actuación 2.2. Igualdad en Misión-Visión-Valores y Plan Estratégico

Uno de los **ejes de actuación de carácter transversal** en el Plan estratégico es la **Igualdad de Mujeres y Hombres**. Por tanto, el Plan de Igualdad deberá integrarse en el plan estratégico complementando el desarrollo del mismo desde un enfoque de género. Procurando los recursos y la información especializada necesaria para que tanto la definición de la organización desde el punto de vista de los **valores, misión y finalidad** como el conjunto de **actuaciones, y objetivos a incorporar en el plan estratégico incorporen la perspectiva de género**.

Desde esta perspectiva, el Plan de Igualdad incorpora acciones tendentes a garantizar que el Plan Estratégico incorpore en todas sus fases y acciones las medidas oportunas para garantizar que se cumple con el principio de igualdad de mujeres y hombres, además del desarrollo de acciones positivas específicas.

Por tanto, una de las líneas de actuación es la de velar en este sentido por su cumplimiento, mediante el desarrollo de protocolos y procedimientos necesarios para que la perspectiva de género se halle presente desde la propia planificación, desarrollo, y evaluación de las acciones que comprende el Plan Estratégico.

Actuación 2.2. La igualdad en el Plan de Calidad

La existencia del Plan de igualdad supone una mejora substancial en la gestión empresarial que habrá de ser incorporada al plan de calidad existente.

Este elemento supone la incorporación de procedimientos nuevos, que conduzcan a una nueva acreditación que incorpore la nueva realidad.

El objetivo ha de ser que Inguralde sea reconocida como entidad que aplica la calidad a la Igualdad de Oportunidades.

Se contempla la necesidad de integrar en el Comité de calidad la vertiente específica de seguimiento del Plan de Igualdad.

Procedimientos que se tendrán que protocolizar:

- Edición de material divulgativo, informativo, tanto digital como gráfico.
- Dispositivos de revisión del lenguaje
- Programas formativos, de orientación para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad
- Módulos de igualdad en las actividades formativas
- Incorporación de la perspectiva de género en los materiales de las acciones formativas
- Recogida de indicadores específicos de seguimiento y evaluación que sean propuestos por las actuaciones a desarrollar
- Protocolizar el procedimiento de obtención de datos y análisis estadístico
- Protocolizar el tratamiento de la igualdad en las diferentes actuaciones de formación, orientación e intermediación.
- Añadir la perspectiva de género a los protocolos existentes

Actuación 2.3. Igualdad en el Plan de Comunicación

Para el desarrollo efectivo de una intervención en materia de igualdad de oportunidades, no basta con el compromiso de la dirección y la dotación de recursos. La **comunicación** es un elemento imprescindible en su desarrollo, seguimiento y evaluación.

No existe sin embargo, un procedimiento estándar que pauté el trabajo a desarrollar en el ámbito, sino que **prevalece en su desarrollo el grado de sensibilidad** que existe en cada uno de los departamentos o áreas de la entidad. Apuntar en este sentido, que la revisión de las diferentes revistas que edita Inguralde así como los folletos para la difusión no reflejan de manera explícita el trabajo que desarrolla Inguralde respecto a la igualdad de oportunidades.

Desde esta perspectiva, el **Plan de Comunicación**, actualmente en elaboración establecerá las pautas a seguir en la comunicación, tanto interna como externa, respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

con el desarrollo de acciones específicas y la **incorporación del mainstreaming de género**.

Actuación 2.4. Análisis permanente de la realidad social de mujeres y hombres en el territorio

Uno de los aspectos básicos para la planificación de acciones es la sistematización del **análisis permanente de la realidad social** de las personas que conforman el territorio. La diagnosis continua de la situación, causas y posibles estrategias de intervención para alcanzar la igualdad de género en el conjunto de actuaciones que desarrolla Inguralde es imprescindible, y por tanto habrá de ser garantizada en el actual desarrollo del Plan de Igualdad.

Desde esta perspectiva la organización habrá de dotarse de los recursos necesarios para **disponer de manera actualizada y continuada elementos de análisis** objetivos que **permitan avanzar en la planificación de acciones** con perspectiva de género. Inguralde dispone del recurso del Observatorio de empleo, programa que jugará un importante papel en el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

LINEA 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE LA ENTIDAD

Uno de los ámbitos de actuación principal y dónde las personas consultadas en el marco del diagnóstico realizado, visualizan el papel relevante que puede jugar el plan de igualdad, es en la **incorporación de la perspectiva de género** de manera transversal **en todos los programas y servicios** que Inguralde presta a la ciudadanía.

Este principio está incorporado de manera informal y con desigual incidencia en el diseño, gestión y evaluación de los proyectos que gestiona. Los profesionales consultados acusan la necesidad de contar con recursos para poder trabajar de manera efectiva este aspecto (recursos, herramientas, metodologías de trabajo para incorporar la perspectiva de género en el trabajo cotidiano.)

La incorporación de este enfoque presenta notables diferencias entre las áreas de actividad de la organización, con una mayor trayectoria en su implementación por parte del área de empleo.

Así pues, en el marco de desarrollo del Plan de Igualdad se habrán de disponer las **actuaciones de capacitación, especialización y apoyo técnico externo pertinente para garantizar la incorporación transversal de la perspectiva de género en la cotidianidad de Inguralde**.

Actuación 3.1. Capacitación para la gestión de la igualdad

Esta línea de actuación está pensada con el objetivo de **dotar al conjunto de personas que conforman la plantilla de los recursos necesarios** para que puedan incorporar en el trabajo del día a día la perspectiva de género o mainstreaming de manera transversal. Así mismo, desde la organización habrá de dotarse de recursos técnicos especializados que de manera sistemática y desde la perspectiva de **asistencia técnica** al desarrollo del plan de igualdad ayuden y den **soporte técnico al desarrollo de acciones de capacitación y de supervisión del mainstreaming de género**.

Actuación 3.2. Fomento de la Igualdad en los servicios y programas de la entidad

Se ha detectado en la fase de diagnóstico diferencias notables en la incorporación del mainstreaming de género en los diferentes servicios y áreas que conforman la organización. Algunas de las áreas tienen esta perspectiva más incorporada que otras, en las que la misma apenas es contemplada. Por ello, desde el plan de Igualdad, una de las líneas de actuación prioritarias, será la que garantice de **manera progresiva la incorporación del mainstreaming** de género en todas las fases de desarrollo de la actividad, desde la fase de planificación a la de ejecución y por supuesto la de evaluación con enfoque de género.

Así mismo, y considerando la eficacia demostrada del **enfoque dual** en el desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres, desde cada área (empleo, creación de empresa, servicios a empresas) se habrán de **estudiar, implantar y evaluar** diferentes **acciones positivas** que contribuyan a una mejora substancial de la situación de las mujeres en relación al mercado de trabajo.

Para ello, los propios equipos técnicos tendrán que contar con capacitación suficiente, además de contar con apoyos externos especializados para el impulso y desarrollo de **acciones positivas en los programas y servicios** existentes, o a través de la creación de nuevos dispositivos orientados a disminuir las diferencias existentes entre mujeres y hombres.

LINEA 4. INGURALDE CONCILIA

La conciliación entre la vida familiar y profesional es un ámbito donde **Inguralde** muestra **elevada sensibilidad**. Esta sensibilidad se manifiesta a través de la promoción de medidas concretas, así como a través de una actitud abierta a la negociación de cada caso en particular, apelando al sentido de corresponsabilidad.

De manera general, las medidas de conciliación existentes hacen referencia a aspectos relativos a la organización del tiempo de trabajo así como a la disposición de recursos, como el servicio de guardería, aunque este último limitado a un espacio temporal concreto (época estival) y condicionado a subvenciones externas.

En cambio, no se han implantado otro tipo de medidas posibles para favorecer la conciliación (teletrabajo, ayudas económicas...)

Las medidas establecidas responden más bien a un cambio en las demandas de la plantilla y no tanto a una política de la empresa por estructurar y planificar este ámbito. Además estas medidas están también relacionadas directamente con los requerimientos formales de la ley de la función pública, que dispone la necesidad de desarrollar líneas específicas de apoyo a la conciliación. En general podemos destacar una **valoración muy positiva** de las personas consultadas **respecto a este ámbito, aunque también se percibe la necesidad de continuar avanzando en el análisis y desarrollo de las mismas.**

Actuación 4.1. Plan de Conciliación interno

El plan de igualdad que finalmente se desarrolle tendrá que disponer los recursos necesarios, tanto económicos como técnicos, para establecer un **plan propio de medidas orientadas a favorecer la conciliación** de la vida laboral, personal y familiar del conjunto de personas que trabajan en la organización. Desde esta perspectiva, habrá de garantizar que los recursos experimentados y validados con éxito se mantengan en el tiempo si así se determina, buscando líneas de financiación estables, o en su defecto explorar nuevas medidas favorecedoras de la necesaria conciliación entre estas facetas de la vida de una persona.

Actuación 4.2. Plan de conciliación dirigido a personas usuarias de servicios y programas

Desde alguna de las áreas de actividad de Inguralde (empleo), se han establecido los mecanismos pertinentes para favorecer la participación en igualdad de condiciones tanto de hombres como mujeres. Estas medidas van desde la organización de los tiempos de las actividades programadas en función de las necesidades de las personas, así como en la disposición de recursos. No obstante, estas medidas favorecedoras de la conciliación y garantes de una participación en igualdad de condiciones o de oportunidades no se han establecido desde otras áreas de actividad (creación de empresa, servicios a empresas) o bien no se han sistematizado, motivo por el cual, desde el **plan de igualdad se prevé el desarrollo de una actuación específica para sistematizar este ámbito.**

LINEA 5. FOMENTANDO LA IGUALDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Actuación 5.1. La gestión de compras y proveedores desde la perspectiva de género

En su relación con los diferentes proveedores con los que trabaja, Inguralde tiene especial cuidado por transmitir su sensibilidad y compromiso respecto a la igualdad de oportunidades.

No se contemplan sin embargo, cláusulas sociales que discriminen positivamente aquellas entidades o proveedores que tengan una labor destacada en el ámbito de la igualdad de oportunidades, o que incorporen esta perspectiva de género en su gestión empresarial. Este aspecto no obstante, está en vías de análisis ya que además se trata de uno de los aspectos recogidos en la ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

No existe tampoco un procedimiento o protocolo que oriente la actuación con proveedores.

Dadas las características de las entidades proveedoras de Inguralde, a menudo micropymes y profesionales autónomos, desde el Plan de Igualdad se prevé el estudio de medidas viables que den respuesta a las responsabilidades que ha de mantener la administración local, y entidades dependientes respecto al ámbito de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando la necesaria adaptación a la realidad con la que trabaja.

Actuación 5.2. Inguralde comprometida por la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

La responsabilidad social empresarial implica una nueva forma de gestionar las empresas y las organizaciones, basada en la inclusión de criterios económicos pero también de tipo social, ético y de carácter medioambiental en tanto y cuanto que actúan en un territorio e interrelacionan con diferentes agentes.

Desde esta perspectiva, la gestión de la igualdad se convierte en un pilar imprescindible a contemplar por aquellas organizaciones y empresas que deseen incorporar la responsabilidad social en sus prácticas cotidianas.

Inguralde no es ajena a esta realidad. Su finalidad tiene un carácter marcadamente social, de servicio y apoyo a la ciudadanía, a través del desarrollo de programas que permitan acceder a un empleo de calidad a las personas en igualdad de oportunidades. Así mismo, a nivel interno ya incorpora estos elementos en la política de gestión de las personas.

En el desarrollo del futuro **Plan de Igualdad**, la gestión de la igualdad desde una perspectiva de responsabilidad social tendrá que ser incorporada.

4.2.- ACTUACIONES, OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INGURALDE

4.2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

LINEA 1. RECURSOS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD

Actuación 1.1. Disposición de recursos para la implementación del Plan de Igualdad

Objetivo específico:

Disponer de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para garantizar el desarrollo efectivo del plan de Igualdad.

Acciones:

- ☒ Plan económico financiero
- ☒ Constitución Comisión de Igualdad
- ☒ Asistencia técnica consultora externa
- ☒ Plan de seguimiento y evaluación del Plan

LINEA 2. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

Actuación 2.1. La igualdad de oportunidades en la Misión-visión-valores y Plan estratégico de Inguralde

Objetivo específico:

Garantizar que la incorporación del mainstreaming de género está presente en la filosofía y el conjunto de actuaciones a desarrollar por el Plan estratégico de la entidad.

Acciones:

- ☒ Revisión desde la perspectiva de género de la Misión- visión- valores de la empresa
- ☒ Dotación de mecanismos para garantizar la revisión sistemática del conjunto de actuaciones a desarrollar en el marco del Plan Estratégico para los próximos 4 años desde una perspectiva de género

Actuación 2.2. La igualdad de oportunidades y la calidad

Objetivo específico:

Desarrollar los protocolos pertinentes de procesos de calidad desde una perspectiva de género.

Acciones:

- ☒ Incorporación de la igualdad de género en los procesos de calidad (transversal)
- ☒ Establecer procedimientos de Calidad para el fomento de la Igualdad de género

Actuación 2.3. Integrar la perspectiva género en la gestión de los recursos humanos

Objetivo específico:

Desarrollar una política de personal orientada a promover la presencia y participación igualitaria de mujeres y hombres en la organización.

Acciones:

- ☒ Diseño de plan de formación continua con enfoque de género
- ☒ Desarrollo de acciones positivas en los procesos de selección para el fomento de la diversificación profesional

Actuación 2.4. Igualdad en el Plan de Comunicación

Objetivo específico:

Informar y comunicar a nivel interno (plantilla de personal) y externo (empresariado, agentes sociales, administraciones y entidades colaboradoras) del compromiso de Inguralde con la igualdad de Oportunidades.

Acciones:

- ☒ Plan de comunicación interno
- ☒ Plan de comunicación externo

Actuación 2.5. Análisis permanente de la realidad social de mujeres y hombres del territorio

Objetivo específico:

Impulsar el área de conocimiento y observatorio para el análisis permanente de la realidad de mujeres y hombres en el territorio. Diagnosticar para planificar.

Acciones:

- ☒ Consolidación y desarrollo del Observatorio
- ☒ Elaboración de estudios específicos e informes de situación

LINEA 3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE LA ENTIDAD

Actuación 3.1. Capacitación para la gestión de la igualdad

Objetivo específico:

Capacitar a los equipos técnicos de los proyectos de las diferentes áreas de actividad para la incorporación transversal de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de planificación, diseño, ejecución y evaluación de los programas y servicios.

Acciones:

- ☒ La Igualdad de Oportunidades en el Plan de formación continua
- ☒ Fondo documental de IO en intranet/biblioteca virtual

- ☒ Grupo de trabajo interáreas intercambio de conocimientos y experiencias
- ☒ Conocer actuaciones concretas en materia de igualdad de otras entidades

Actuación 3.2. Fomento de la igualdad en los servicios y programas de la entidad

Objetivo específico:

Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica a través de los proyectos de empleo, creación de empresa y servicios a empresas que se gestionan.

Acciones:

- ☒ Fomento de la capacitación y autonomía de las mujeres para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo
- ☒ Fomento de la capacidad emprendedora de las mujeres del territorio así como el establecimiento de redes sociales
- ☒ Acompañamiento a empresas del territorio para la gestión de la igualdad
- ☒ Desarrollo de acciones de sensibilización y dinamización con enfoque de género

LINEA 4. INGURALDE CONCILIA

Actuación 4.1. Plan de Conciliación interno

Objetivo específico:

Establecer un plan estructurado de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y la vida personal de la plantilla de personal.

Acciones:

- ☒ Análisis del grado de conocimiento e impacto de las actuales medidas favorecedoras de la conciliación
- ☒ Elaboración fondo documental medidas de conciliación
- ☒ Diseño Plan de conciliación interno

Actuación 4.2. Plan de Conciliación dirigido a personas usuarias de servicios y programas

Objetivo específico:

Disponer de un plan estructurado de medidas de conciliación dirigidas a favorecer la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en las acciones y programas y servicios que desarrolla la entidad.

Acciones:

- ☒ Análisis del impacto de las actuales medidas favorecedoras de la conciliación
- ☒ Elaboración fondo documental medidas de conciliación
- ☒ Diseño plan de conciliación personas beneficiarias acciones

LINEA 5. FOMENTANDO LA IGUALDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**Actuación 5.1. La gestión de compras y proveedores desde la perspectiva de género****Objetivo específico:**

Sensibilizar al conjunto de proveedores y personas colaboradoras sobre la igualdad de oportunidades.

Acciones:

- ☒ Incorporación cláusulas sociales relativas a la igualdad de género en concursos administrativos
- ☒ Sensibilización e información al conjunto de proveedores de servicios y entidades colaboradoras sobre la Igualdad de oportunidades

Actuación 5.2. Inguralde comprometida por la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres**Objetivo específico:**

Desarrollo de una línea de acción orientada a promover el debate y la reflexión en torno a la temática de la igualdad de oportunidades que permita proyectar una imagen de compromiso social de la entidad respecto a este principio.

Acciones:

- ☒ Participación activa de Inguralde en foros por la Igualdad
- ☒ Acciones de información y sensibilización sobre la Igualdad de oportunidades

4.3. LÍNEAS Y ACTUACIONES: FICHAS SINÓPTICAS PARA EL DESPLIEGUE OPERATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

LINEA ESTRATEGICA 1 RECURSOS PARA IMPULSAR LA IGUALDAD

1.1. - ACTUACIÓN : Disposición de recursos para la implementación del Plan de Igualdad

Objetivo general: Disponer de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para garantizar el desarrollo efectivo del plan de Igualdad

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
1.1.1. Plan económico financiero					
Evaluación presupuestaria del plan	►	■	■	■	Identificación Líneas de financiación/ Presupuesto propio
Búsqueda de líneas de financiación	►	■	■	■	
Dotación presupuesto propio	►	■	■	■	
1.1.2. Constitución Comisión de Igualdad					
Nombramiento de la persona/s responsables de la implementación del Plan	►	■			Comité constituido y en funcionamiento
Constitución Comité de Igualdad	►	■	■	■	
Plan de trabajo	►	■	■	■	
1.1.3. Agente de Igualdad y Asistencia técnica al desarrollo del Plan					
Selección y contratación Agente IO	►				Contratación
Selección y contratación AT	►	■	■	■	Contratación
Plan de Trabajo	►	■	■	■	
1.1.4. Plan de seguimiento y evaluación del Plan					
Definición modelo de seguimiento y evaluación continua	►	■	■	■	Informes seguimiento
Definición indicadores	►	■	■	■	
Evaluación continua	►	■	■	■	

INDICADORES

Presupuesto destinado al desarrollo del plan
Líneas de financiación/presupuesto propio
Nº personas que conforman la Comisión de Igualdad por departamento y sexo
Contratación Agente de IO/ Asistencia externa al desarrollo del Plan IO
Plan de trabajo: nº de reuniones, sistemas de coordinación
Plan de seguimiento y evaluación continua

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, área financiera, consultora externa

► Inicio acción ■ desarrollo acción

LINEA ESTRATEGICA 2

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

2.1. - ACTUACIÓN : Igualdad en el Plan Estratégico

Objetivo general: Garantizar que la perspectiva de género está presente en la filosofía y el conjunto de actuaciones a desarrollar en el marco del Plan Estratégico

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
2.1.1. La Igualdad en la Misión-Visión y valores de la entidad y en el conjunto de actuaciones a desarrollar					
Comisión IO participa en grupo de trabajo transversal del Plan estratégico	►	■	■	■	Integración IO en Grupo Transversal Revisión misión, visión valores
Revisión desde una perspectiva de género de la misión, visión y valores reflejados en el Plan	►	■			
Creación de protocolos que garanticen la revisión sistemática del conjunto de actuaciones del plan de igualdad desde una perspectiva de género	►	■			

INDICADORES

Nº reuniones comisión Plan Estratégico

Incorporación perspectiva de género en la visión, misión, valores

Nº protocolos creados

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Grupo trabajo Plan Estratégico, Calidad

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 2

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

2.2. - ACTUACIÓN : Igualdad en el Plan de Calidad

Objetivo general: Desarrollar los protocolos pertinentes de procesos de calidad desde una perspectiva de género

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
2.2.1. La igualdad en el Plan de calidad					
Revisión de protocolos desde una perspectiva de género	►				Revisión protocolos Creación protocolos
Creación de protocolos relativos a las acciones del plan de igualdad	►	■	■	■	
Revisión y actualización		►	■	■	

INDICADORES
Nº protocolos revisados
Nº protocolos creados

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Grupo de Calidad

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 2 EN EL MODELO DE GESTIÓN

2.3. - ACTUACIÓN : La gestión de género desde Recursos Humanos

Objetivo general: Desarrollar una política de personal orientada a promover la presencia y participación igualitaria de mujeres y hombres en la organización

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
2.3.1. Diseño de plan de formación con enfoque de género					
Análisis anual de necesidades formativas de plantilla	►	■	■	■	Plan anual de formación y carrera profesional
Establecimiento de planes de carrera individualizados	►	■	■	■	
Formación en IO en la gestión de RRHH	►	■			Acción de formación en IO
2.3.2. Procesos de selección con enfoque de género					
Búsqueda de nuevas fuentes de captación de personal		►	■	■	Nuevos canales de reclutamiento para diversificación profesional Implementación Acción positiva contratación
Acciones positivas para la selección no sexista: revisión baremación a igual capacidad fomento contratación mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas		►	■	■	

INDICADORES

Plan de Formación con enfoque de género
Nº acciones de formación en IO dirigidas a gestores RRHH
Identificación canales reclutamiento
Nº mujeres contratadas en profesiones en las que están subrepresentadas

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos,

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 2

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

2.4. - ACTUACIÓN : La Igualdad en el Plan de Comunicación

Objetivo general: Informar y comunicar a nivel interno (plantilla de personal) y externo (empresariado, agentes sociales, administraciones y entidades colaboradoras) del compromiso de Inguralde con la **igualdad de Oportunidades**

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
2.4.1. Plan de comunicación interno					
Difusión del Plan de Igualdad: Jornada de Difusión	►				- 1 jornada interna presentación Plan de IO - 1 información trimestral contenidos IO soportes comunicación - 1 información semestral evolución plan o actuaciones Inguralde en IO
Inclusión información IO soportes internos de comunicación: web, boletines, intranet	►	■	■	■	
Análisis para Activación espacio virtual debate de intercambio experiencias en IO:	►				
- blog de noticias de IO	►	■	■	■	
- Activación foro		►	■	■	
- Acción formación uso foro		►			
- Nombramiento dinamizador/a foro		►			
2.4.2. Plan de comunicación externo					
Difusión externa del Plan de IO: carta proveedores, clientes. Jornada	►				Material difusión de cada una de las áreas Carta difusión colaboradores
Diseño materiales de difusión sobre IO: dípticos de servicios y programas en IO diferentes áreas		►	■	■	Edición material
Información evolución del plan en boletines, prensa, otros medios	►	■	■	■	1 jornada externa anual evolución plan

INDICADORES

Nº jornadas presentación Plan IO y destinatarios/as

Nº materiales editados

Nº Acciones fomento IO usando NTIC (blog noticias, foro, otros)

Nº informaciones y tipología acciones de seguimiento del Plan (prensa, jornadas,...)

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Responsable Comunicación

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 2

INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MODELO DE GESTIÓN

2.5. - ACTUACIÓN : Análisis permanente de la realidad social de mujeres y hombres del territorio

Objetivo general: Impulsar el área de conocimiento y observatorio para el análisis permanente de la realidad de mujeres y hombres en el territorio.
Diagnosticar para planificar

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
2.5.1. Consolidación y desarrollo del Observatorio					
Disposición de recursos económicos y humanos	►	■	■	■	
Revisión e Incorporación de variables de género en las herramientas de análisis del observatorio	►	■	■	■	Integración de variables de género en bases datos observatorio
2.5.2 Elaboración de estudios específicos e informes de situación					
Desarrollo de estudios específicos para planificar actuaciones de cada una de las áreas de actividad (diversificación profesional, autoempleo y género, salidas laborales para las mujeres...)		►	■	■	Realización 1 estudio anual
Informes trimestrales situación de las mujeres en el mercado de trabajo	►	■	■	■	16 informes trimestrales situación mujeres en MT
2.5.3.Revisión base de datos					
Revisión BD con datos desagregados por sexo	►	■			BD con datos desagregados

INDICADORES
Nº estudios realizados y tipología
Nº informes situación mujer en el MT
Revisión y actualización Base datos

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Observatorio, áreas de empleo, creación de empresa, servicios empresa

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 3

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE LA ENTIDAD

3.1. - ACTUACIÓN : Capacitación en gestión de la igualdad

Objetivo general: Capacitar a los equipos técnicos de los proyectos de las diferentes áreas de actividad (empleo, creación de empresa, gestión conocimiento y empresa) en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
3.1.1. La IO en el plan de formación continua					
- Diagnóstico de necesidades formativas en materia de IO (actualización diagnóstico BIKER)	►				Actualización diagnóstico 1 acción formativa anual
- Identificación necesidades de formación	►				
Desarrollo y evaluación		►	■	■	
3.1.2. Fondo documental de IO en biblioteca					
- Revisión documentación existente	►	■	■	■	Categoría género en Biblioteca y servidor
- Organización y catalogación	►	■	■	■	
- Activación carpeta IO en servidor para volcado documentación IO	►	■	■	■	
3.1.3. Grupo de trabajo interareas intercambio de conocimientos y experiencias					
Constitución grupo de trabajo		►			Grupo Áreas
Coordinación y seguimiento			■	■	Reuniones seguimiento
Catalogo buenas prácticas en IO desde los diferentes programas y otras entidades afines			►	■	1 Catalogo
Conocimiento experiencias en IO otras entidades: Misión de estudios		►	■	■	3 misiones
INDICADORES					
Nº de acciones formativas en IO y Nº personas beneficiarias					
Nº documentos IO incorporados Biblioteca/servidor					
Nº reuniones grupo interáreas					
Nº misiones estudios					
Elaboración Catalogo Buenas prácticas					

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Gestión Conocimiento
áreas de empleo, creación de empresa, servicios
empresa

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 3

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE LA ENTIDAD

3.2. - ACTUACIÓN : Fomento de la igualdad en los servicios y programas de la entidad

Objetivo general: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida económica a través de los proyectos de empleo, creación de empresa y servicios a empresas que se gestionan

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
3.2.1. Fomento de la capacitación y autonomía de las mujeres para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo					
Revisión de las bases de datos y registros para garantizar recogida de información desagregada	►				Todas las áreas desagregan datos por género
Revisión uso lenguaje no sexista en registros y documentación	►	■	■	■	
Módulo transversal de Igualdad en los programas formativos	►	■	■	■	Aplicación Protocolo revisión lenguaje no sexista
Desarrollo de acciones específicas dirigidas a mujeres: diversificación profesional, competencias transv.		►	■	■	
Estudio para desarrollo acciones positivas en la dedicación de presupuesto en función de colectivos más vulnerables		►	■	■	% presupuesto destinado a acciones orientadas a mejorar empleo de mujeres
Evaluación de resultados e impacto de género de la actuación	►	■	■	■	
3.2.2 Fomento de la capacidad emprendedora de las mujeres del territorio así como el establecimiento de redes sociales					
Revisión de las bases de datos y registros para garantizar recogida de información desagregada	►				Módulo transversal en IO en programas de áreas: 1 módulo por área
Revisión uso lenguaje no sexista en registros y documentación	►	■	■	■	
Módulo transversal de Responsabilidad Social e Igualdad en los programas formativos de creación de empresa	►	■	■	■	1 acción experimental por área Evaluación anual del impacto de género
Desarrollo de programas específicos dirigidos al fomento de autoempleo y creación de empresa por mujeres: Premio Emprendedoras, Módulos de economía social y solidaria dirigidos a mujeres, Módulos habilidades directivas, creación redes empresarias		►	■	■	

Estudio para desarrollo acciones positivas en la dedicación de presupuesto en función de colectivos más vulnerables		►	■	■	
Evaluación de resultados e impacto de género de la actuación	►	■	■	■	

3.2.3 Acompañamiento a empresas del territorio para la gestión de la igualdad	08	09	10	11	RESULTADOS
Revisión de las bases de datos y registros para garantizar recogida de información desagregada	►				Todas las áreas desagregan datos por género Aplicación Protocolo revisión lenguaje no sexista Módulo transversal en IO en programas de áreas: 1 módulo por área 1 acción experimental por área Evaluación anual del impacto de género
Revisión uso lenguaje no sexista en registros y documentación	►	■	■	■	
Acciones de sensibilización e información sobre Igualdad: formato jornada o desayunos de empresa (normativa, ley de IO, planes de IO...)	►	■	■	■	
Acompañamiento y asesoramiento personalizado para la incorporación de la IO en la gestión empresarial		►	■	■	
Elaboración material básico de información y difusión	►	■	■	■	
Acciones específicas para mujeres empresarias y trabajadoras de sectores específicos (sector comercio): módulos de habilidades directivas para la promoción vertical, Premios empresas gestión de la IO, Promoción de redes de mujeres empresarias		►	■	■	
Incorporación enfoque género en la OMIC					
Revisión de las bases de datos y registros para garantizar recogida de información desagregada	►				
Incorporación mainstreaming acciones OMIC (talleres consumo)		►	■	■	
Evaluación de resultados e impacto de género de la actuación	►	■	■	■	
3.2.4. Desarrollo de acciones de sensibilización y dinamización con enfoque de género	08	09	10	11	
Incorporación perspectiva género en los premios que se convocan	►	■	■	■	
Evaluación de resultados e impacto de género de la actuación		►	■	■	

INDICADORES
Nº módulos transversales IO realizados por área
Nº acciones experimentales realizadas por área
Grado de satisfacción (equipos técnicos, beneficiarios/as)
Grado participación y resultados obtenidos (mujeres participantes, acciones desarrolladas)
Materiales elaborados para la difusión

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Área empleo, Creación Empresa, Servicios Empresa, Dinamización, Gestión y conocimiento,

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 4 INGURALDE CONCILIA

4.1. - ACTUACIÓN : Plan de conciliación interno

Objetivo general: Establecer un plan de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y la vida personal de la plantilla de personal

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
4.1.1. Análisis del grado de conocimiento e impacto de las actuales medidas favorecedoras de la conciliación					
Encuesta a personal valoración conocimiento e impacto medidas actuales	►	■			estudio necesidades en el que participa toda la plantilla (encuesta)
Identificación de necesidades	►	■			
4.1.2. Elaboración fondo documental medidas de conciliación					
Recogida de información de recursos y medidas	►	■			Diseño plan de conciliación: consolidación líneas de financiación medidas existentes (guardería)
Elaboración catálogo de Buena prácticas de medidas de conciliación propias y otras experimentadas con éxito en organizaciones afines		►	■		
4.1.3. Diseño Plan de conciliación interno					Experimentación al menos 1 medida bianualmente % personas se acogen medidas conciliación
Diseño Plan de Conciliación	►	■			
Búsqueda de recursos y financiación	►	■			
Implementación: consolidación y experimentación		►	■	■	
Evaluación		►	■	■	

INDICADORES

Estudio necesidades realizado
Elaboración catalogo recursos de conciliación
Diseño Plan conciliación: nº medidas implementadas, nº personas se acogen, grado satisfacción

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Recursos Humanos

LINEA ESTRATEGICA 4 INGURALDE CONCILIA

4.2. - ACTUACIÓN : Plan de conciliación externo

Objetivo general: Disponer de un plan estructurado de medidas de conciliación dirigidas a favorecer la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en las acciones y programas y servicios que desarrolla la entidad

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
4.2.1. Análisis del grado de conocimiento e impacto de las actuales medidas favorecedoras de la conciliación					
Encuesta a mujeres y hombres participantes para identificar de necesidades de conciliación (horarios, servicios, etc.)	►	■			Cada área establece medidas de conciliación
4.2.2. Elaboración fondo documental medidas de conciliación					
Recogida de información de recursos existentes en el territorio favorecedores de la conciliación (guarderías, agencias de canguros, centros de día...)		►	■	■	Guía de recursos
4.2.3. Diseño plan de conciliación personas beneficiarias acciones					
Estudio viabilidad establecimiento de medidas: servicio de atención, ayudas económicas, convenios entidades, etc.		►	■		convenios guarderías territorio
Implementación		►	■	■	
Evaluación			►	■	

INDICADORES

Estudio necesidades

Elaboración guía recursos

Diseño plan: medidas implementadas, personas beneficiarias, grado satisfacción

RESPONSABLE :

DIRECCIÓN

EN COORDINACIÓN CON:

Comisión de Igualdad, Área empleo, Creación Empresa, Servicios Empresa, Dinamización, Gestión y conocimiento - Observatorio

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 5 FOMENTANDO LA IGUALDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.1. - ACTUACIÓN : La gestión de compras y proveedores desde la perspectiva de género

Objetivo general: Sensibilizar al conjunto de proveedores y personas colaboradoras sobre la igualdad de oportunidades

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
5.1.1. Incorporación cláusulas sociales de IO en concursos administrativos					
Realización de estudio medidas, cláusulas y buenas prácticas		►			1 estudio sobre aplicación cláusulas
Definición del modelo		►			
Acción experimental			►		
Evaluación y extensión del modelo				►	
5.1.2. Sensibilización e información al conjunto de proveedores de servicios y entidades colaboradoras sobre la Igualdad de oportunidades					
Jornada de sensibilización		►			1 jornada anual sensibilización Acciones de información
Información y asesoramiento a empresas proveedoras y entidades colaboradoras		►			

INDICADORES

Estudio cláusulas
Nº concursos que incorporan cláusulas
Nº asistencia de proveedores a jornada
Nº proveedores informados, asesorados en IO

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Gestión del conocimiento

► Inicio acción ■ Fin acción

LINEA ESTRATEGICA 5 FOMENTANDO LA IGUALDAD DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

5.2. - ACTUACIÓN : Inguralde comprometida con la Igualdad

Objetivo general: Desarrollo de una línea de acción orientada a promover el debate y la reflexión en torno a la temática de la igualdad de oportunidades que permita proyectar una imagen de compromiso social de la entidad respecto a este principio

Acciones - calendario	08	09	10	11	RESULTADOS
5.2.1 Participación activa de Inguralde en foros por la Igualdad					
Participación activa en foros por la Igualdad	►	■	■	■	Presencia activa Inguralde en Foros existentes IO
- Red Parekatuz	►	■	■	■	
- Foro Naro	►	■	■	■	
5.2.2. Acciones de información y sensibilización sobre la Igualdad de oportunidades					
Jornadas de sensibilización dirigidas a diferentes colectivos, tejido empresarial y sectores sociales: Desayunos de Igualdad, Tribunas por la Igualdad					1 jornada de sensibilización anual

INDICADORES

Nº de foros en los que participa Inguralde
Nº de jornadas realizadas por ámbito o colectivo
Nº de asistentes
Valoración

RESPONSABLE :	DIRECCIÓN
EN COORDINACIÓN CON:	Comisión de Igualdad, Recursos Humanos, Áreas de Empleo, creación de empresa, servicios a empresas

► Inicio acción ■ Fin acción