

**I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IRDE 2020-2024**

Nº	BLOQUE	TEMÁTICA	TAG	ACTIVIDAD	RBLE.	FECHA	INDICADORES
1	BUEN GOBIERNO	COMPROMISO	Planificación, seguimiento y Comisión	<p>Contar con una <b>planificación para la igualdad</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprobar el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género 2020-2024.</li> <li>- Incorporándolo al Plan de gestión estratégico y Plan de gestión de RRHH anual.</li> <li>- Asignando un presupuesto específico para su ejecución y una previsión del impacto anual de las diferentes acciones para el año en curso. Elaboración anual del plan de actuación.</li> <li>- Creando una Comisión para la igualdad con representación equilibrada de ambos sexos, diversa, y con representación de la plantilla y de la Dirección. Reuniones periódicas, dos anuales mínimo para el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas así como de los indicadores asociados e impacto en la plantilla con respecto a las brechas identificadas. También asumirá labores de recepción de quejas, sugerencias o denuncias, y aquellas otras propias del seguimiento del certificado efr.</li> <li>- Realizando una difusión interna del I Plan por parte de la Dirección.</li> <li>- Contando con apoyo técnico experto para el desarrollo de las actividades para las que sea requerido, en coordinación con Grupo Ingeteam.</li> <li>- Buscando la integración en un único plan o estrategia el actual I Plan para la igualdad y el Plan surgido del modelo de empresa familiarmente responsable.</li> </ul>	Dirección	2020	Existencia de Plan Presupuesto asignado Comisión creada Personas destinatarias de la difusión interna
2	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Formación interna	<p>Incluir <b>formación específica en materia de igualdad</b> en el Plan anual de formación, para la plantilla en su conjunto y para colectivos concretos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptos generales en materia de igualdad y contenidos/compromisos del I Plan para la igualdad. Para Dirección y mandos intermedios.</li> <li>- Conceptos generales en materia de igualdad y contenidos/compromisos del I Plan. Para la plantilla de IRDE.</li> <li>- Uso no sexista de la comunicación. Para personas vinculadas directamente con la generación de comunicaciones principalmente hacia el exterior y con la generación de documentación.</li> </ul>	RRHH	2021-2022	Nº participantes por sexo, categoría, etc.
3	BUEN GOBIERNO	CAPACITACIÓN	Enfoque de género en la Formación interna	<p><b>Revisar / Incluir la perspectiva de género</b> en las formaciones no centradas en la igualdad pero que precisan de un abordaje adecuado de dicha perspectiva, como por ejemplo <b>Technomanager, Technotalent y Talentium</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar formalmente al profesorado o grupo de mentorizaje el compromiso asumido por IRDE y trasladar ese compromiso a su responsabilidad y tarea.</li> <li>- Incluir contenido específico en la formación de las personas evaluadoras o mentoras para que su función incorpore dicha perspectiva.</li> <li>- Revisar las guías, cuestionarios y otros materiales de apoyo a las personas evaluadoras o mentoras, para incluir claves o pistas sobre el modo en el que ha de atenderse a esta perspectiva.</li> </ul>	RRHH	2021-2022	Nº participantes por sexo en formación no específica de igualdad con contenidos adaptados al enfoque de género
4	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Seguimiento al funcionamiento interno	<p>Integrar la perspectiva de género en las <b>bases de datos, estadísticas y estudios</b> que se realicen internamente sobre la evolución de la plantilla.</p> <p>Cuando se publiquen internamente, incluir este tipo de información incorporando la visión de género.</p>	Administración general y RRHH	2021	Nº indicadores desagregados por sexo disponibles Nº evaluaciones realizadas



5	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de selección externa	<p>Elaborar/revisar/actualizar los <b>procedimientos</b> en materia de gestión de personas para que integren la perspectiva de género, incorporando en ellos medidas para el <b>aseguramiento de la igualdad</b>. En el procedimiento <b>para el acceso y la selección</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar o hacer más tangible el cuidado del lenguaje, la definición del puesto, sus requisitos, la realización pruebas de selección sin sesgos de género, identificar posibles colectivos prioritarios con necesidades especiales de empleo o discriminación múltiple, la diversidad funcional o víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión..., la recogida de datos por sexo de cada fase del proceso, etc.). Exigencias a extender a la empresa de selección externa si alguna tomase parte en el proceso de selección.</li> <li>- Trasladar al Manual de acogida contenidos relativos al compromiso en materia de igualdad y de prevención del acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, siendo este manual y el proceso de acogida en sí mismo el principal elemento de comunicación y sensibilización para las nuevas incorporaciones.</li> </ul> <p>Trasladar los cambios de los diferentes procedimientos a todas las personas implicadas en la aplicación de éstos, en una <b>sesión informativa para recordar, sensibilizar y formar</b> para la igualdad.</p>	RRHH	2022	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
6	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de selección interna (promoción y movilidad)	<p>Elaborar/revisar/actualizar los <b>procedimientos</b> en materia de gestión de personas para que integren la perspectiva de género, incorporando en ellos medidas para el <b>aseguramiento de la igualdad</b>, en coordinación con la política de igualdad de mujeres y hombres de Grupo Ingeteam. En el procedimiento <b>para la selección interna (promoción y movilidad de las personas)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar en los procesos abiertos de selección interna la dedicación en tiempos, presencias y responsabilidades que implica el puesto al que se opta.</li> <li>- Incorporar un sistema de seguimiento anual para valorar el impacto de la selección interna en mujeres y hombres.</li> <li>- Incorporar un sistema de seguimiento anual para valorar el impacto que tiene la formación en la selección interna.</li> <li>- Incorporar un sistema de seguimiento anual para valorar el impacto que tiene la conciliación en la selección interna.</li> </ul> <p>Trasladar los cambios de los diferentes procedimientos a todas las personas implicadas en la aplicación de éstos, en una <b>sesión informativa para recordar, sensibilizar y formar</b> para la igualdad.</p>	RRHH	2022	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
7	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de retribución y reconocimiento	<p>Elaborar/revisar/actualizar los <b>procedimientos</b> en materia de gestión de personas para que integren la perspectiva de género, incorporando en ellos medidas para el <b>aseguramiento de la igualdad</b>, en coordinación con la política de igualdad de mujeres y hombres de Grupo Ingeteam. En el procedimiento <b>para el sistema retributivo</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Definir un sistema retributivo de categorías, que facilite el Registro Salarial para su consulta por parte de las personas trabajadoras y que permita la monitorización de las brechas salariales.</li> </ul>	RRHH	2022	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas



8	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Procesos de desarrollo profesional y formación continua	<p>Elaborar/revisar/actualizar los <b>procedimientos</b> en materia de gestión de personas para que integren la perspectiva de género, incorporando en ellos medidas para el <b>aseguramiento de la igualdad</b>, en coordinación con la política de igualdad de mujeres y hombres de Grupo Ingeteam:</p> <p>- <b>Procedimiento para el desarrollo profesional o formación continua.</b> Definición del perfil formativo deseable para cada puesto de trabajo, identificando no solo las competencias y los conocimientos necesarios ya definidos en la DPT, sino la formación específica. (diagnóstico participativo de necesidades de formación, comunicación de formación a personas en excedencia o maternidad o similar, protocolo de acogida o reciclaje a la vuelta, seguimiento periódico de indicadores de formación continua por sexo, etc.). Revisión del sistema de aprobación de la formación a realizar, para evitar posibles sesgos en la aprobación.</p> <p>Trasladar los cambios de los diferentes procedimientos a todas las personas implicadas en la aplicación de éstos, en una <b>sesión informativa para recordar, sensibilizar y formar</b> para la igualdad.</p>	RRHH	2022	Nº procedimientos elaborados Nº medidas para el aseguramiento de la igualdad introducidas
9	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Seguridad y salud (salud física)	<p>Atender con perspectiva de género los <b>riesgos para la salud física</b>:</p> <p>- Los riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en situación de lactancia, tal y como se viene haciendo en las evaluaciones de riesgos ante comunicaciones de embarazo. Avanzar en conocimiento técnico específico sobre la identificación de los riesgos y las medidas de prevención necesarias para situaciones extremas en cuestiones de ruido, calor, cansancio, elementos químicos, etc. relacionados con trabajos en instalaciones y proyectos complejos en este sentido.</p>	PRL	2021-2022	Nº evaluaciones de riesgos Nº medidas adoptadas Nº investigaciones realizadas
10	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Contratación y Proveeduría	<p>En la <b>relación con las entidades proveedoras y en los procesos de contratación</b>:</p> <p>- Revisar los procedimientos de contratación para valorar, y en su caso incorporar, cláusulas de igualdad en coordinación con la política de igualdad de mujeres y hombres de Grupo Ingeteam.</p>	Compras	2022-2023	Nº contratos con cláusulas de igualdad
11	BUEN GOBIERNO	ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS	Uso no sexista de la comunicación	<p>Para una mayor sistematización del <b>uso no sexista en las comunicaciones</b> y una mayor presencia de la <b>igualdad en la comunicación</b>:</p> <p>- Elaborar una guía sencilla y práctica para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, a difundir entre toda la plantilla.</p> <p>- Formar a aquellas personas o colectivos con impacto directo en las comunicaciones internas y externas.</p> <p>- Revisar y corregir el uso sexista del lenguaje en todo lo referido a puestos y categorías, en diferentes soportes y documentaciones administrativas: contratos, normativa interna, organigrama, etc.</p> <p>- Velar por el uso de la imagen de las mujeres de IRDE en los soportes de comunicación hacia el exterior, visibilizando su aporte profesional y cuidando por que esta visibilización incorpore también su propia diversidad.</p> <p>- Incluir referencias al compromiso con la igualdad en los soportes comunicativos de IRDE, así como de los reconocimientos alcanzados y las redes específicas en materia de igualdad en las que toma parte.</p>	RRHH+F17 y Comunicación	2020-2021-2022-2023	Nº documentos revisados Nº referencias en web Nº personas implicadas
12	BUEN GOBIERNO	COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Colaboración, reconocimiento	<p>Adquirir presencia en los siguientes <b>espacios, redes o foros relacionados directamente con la igualdad</b> -de la mano de Grupo Ingeteam allí donde sea conveniente-, con el fin de poder ganar en impacto público:</p> <p>- Alcanzar el reconocimiento Entidad Colaboradora Emakunde.</p> <p>- Participación activa en la Red de Entidades Colaboradoras Bai Sarea, una vez alcanzado el reconocimiento.</p> <p>- Participación, apoyo o difusión de las campañas instituciones del 8 de marzo y 25 de noviembre, y aquellas otras que también pudieran surgir.</p> <p>- Reconocimiento empresa familiarmente responsable efr.</p> <p>- Participación activa en la red efr.</p> <p>Identificar y añadir al mapa de agentes de interés en materia de igualdad, si procede, a aquellas otras entidades o instituciones con las que se puedan establecer relaciones de colaboración en esta materia.</p>	RRHH	2022-2023-2024	Nº espacios, redes o foros Nº actividades Nº agentes participantes Nº comunicaciones externas realizadas



13	BUEN GOBIERNO	PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA	Equipos equilibrados	Atender a la composición de los <b>equipos de trabajo, comisiones u otros foros</b> de ámbito interno, para que tengan una presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Dirección	2021-2022-2023-2024	Nº de equipos o comisiones con presencia equilibrada o no Nº mujeres y hombres participantes
14	EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Procesos de mejora profesional	<b>Evaluar el impacto de género de los procesos de mejora de competencias</b> para personal directivo, mandos intermedios y talentos identificados: - Evaluar el impacto de género en los procesos de Technomanager y Technotalent, tanto en su parte formativa como de evaluación de competencias posterior. - Evaluar el impacto de género en el proceso de Talentum, tanto en las personas destinatarias como tutoras o de mentoring.	RRHH	2022-2023-2024	Nº evaluaciones Nº participantes Nº modificaciones

15	<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Salud (psicosocial)	Atender con perspectiva de género los <b>riesgos para la salud psicosocial</b> : - Mantener la variable sexo en los estudios de clima y de riesgos psicosociales a realizar, incluyendo una interpretación con perspectiva de género de los resultados obtenidos y para el diseño de las acciones de mejora derivadas de la situación diagnosticada.	RRHH	2021-2022-2023-2024	Nº estudios realizados Nº medidas derivadas Nº personas participantes
16	<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Colectivo	Para fomentar una <b>identidad compartida</b> que comparte un interés real por la igualdad: - Convocar un <b>encuentro informal</b> a las mujeres de IRDE y que pueda servir como momento para el contraste de las iniciativas desarrolladas, compartir experiencias, conocimientos, problemáticas o intereses específicos en materia de igualdad el marco de Ingeteam, para que estas aportaciones puedan ser tenidas en cuenta por parte de la Comisión de Igualdad.	RRHH	2022	Nº participantes
17	<b>EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES</b>	EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Vocaciones tecnológicas	Desarrollar o colaborar con iniciativas del entorno que pongan en valor el enfoque de género en el ámbito de la ciencia y la tecnología, el mantenimiento de las <b>vocaciones técnicas y tecnológicas en las niñas y jóvenes</b> , o en el desarrollo de un ambiente educativo en clave de igualdad.	RRHH	2022-2023-2024	Nº iniciativas
18	<b>TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Comunicación	Para que IRDE sea reconocida como un <b>agente facilitador de la igualdad</b> como valor social necesario: - Ofrecer una mejor o mayor presencia del compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes soportes de comunicación. - Tomar parte en las redes de trabajo citadas, compartiendo las buenas prácticas internas en materia de igualdad que generan transformación social y económica. - Tomando parte en las campañas institucionales a favor de la igualdad y en las actuaciones para las que sea invitada a tomar parte activamente Grupo Ingeteam/IRDE.	Dirección	2022-2023-2024	Nº referencias o comunicaciones generadas
19	<b>TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Descripciones de puestos de trabajo	Para orientar en el proceso de solicitud y de aprobación de las medidas de flexibilidad de los tiempos de trabajo y permisos o licencias: - Incorporar en las <b>descripciones de los puestos de trabajo</b> una orientación sobre el uso del tiempo y del espacio de trabajo para un óptimo desempeño del puesto, o del impacto que en él podría tener la petición de ciertas medidas de flexibilidad o para la conciliación corresponsable. Dichas descripciones habrán de valorar qué medidas de conciliación basadas en la flexibilidad no serían en ningún caso aplicables para el puesto.	Dirección RRHH	2022	Nº puestos cubiertos por DPT con orientaciones sobre el uso del tiempo
20	<b>TRANSFORMACIÓN SOCIAL</b>	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Trabajo en remoto	Revisar /actualizar el procedimiento que regula el <b>trabajo en remoto</b> , para una definición de los puestos de trabajo, tareas o casuísticas en las que podría darse este trabajo en remoto. También dotarle de un sistema de seguimiento y evaluación permanente y facilitando los medios que resulten necesarios, teniendo en cuenta para ello el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	RRHH	2021	Nº procedimientos adaptados Nº puestos implicados Nº personas beneficiarias



21	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	LA IGUALDAD COMO VALOR PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA	Flexibilidad adicional	Mantener la posibilidad de solicitar <b>una mayor flexibilidad horaria</b> para situaciones de especial dificultad para la persona ante situaciones puntuales.	RRHH	2021-2022-2023-2024	Nº personas beneficiarias
22	TRANSFORMACIÓN SOCIAL	AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES	Empleo	Comunicar específicamente el compromiso de IRDE en materia de igualdad a los <b>centros de formación</b> (universidades, centros de formación profesional, otros) y el deseo expreso de favorecer la contratación y el empleo femenino.	RRHH	2022-2023-2024	Nº comunicaciones realizadas Nº centros
23	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Protocolo ante acoso sexual o por razón de sexo	Actualizar el actual <b>Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/ o por razón de sexo</b> : - Dotarse de un protocolo específico para la prevención (con medidas concretas para la prevención) y actuación ante denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, teniendo en cuenta las recomendaciones realizadas por Emakunde en esta materia. Generalizar un contexto laboral libre de comentarios sexistas, insinuaciones de carácter sexual no deseadas, etc. - Difundir el nuevo protocolo y ponerlo a disposición del total de la plantilla y de las nuevas incorporaciones (mostrado y explicado en el proceso de acogida). - Valorar el modo en el que poder vincular el protocolo para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo con empresas subcontratadas o clientela. - Favorecer la formación específica en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas vinculadas directamente con la aplicación del protocolo.	RRHH	2021-2022	Protocolo adaptado Nº personas conocedoras Nº personas formadas
24	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN DEL DAÑO	Atención	Disponer de un modo accesible la información referida al conjunto de <b>medidas a las que se puede acoger una mujer superviviente de la violencia</b> contra ella en el ámbito de trabajo de IRDE.	RRHH	2021	Nº referencias realizadas
25	VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	Sensibilización	Colaborar con las <b>campañas institucionales del 25 de noviembre</b> -Día contra la violencia hacia las mujeres- lanzadas desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	RRHH	2021-2022-2023-2024	Nº actividades Nº participantes

