

KUDEAKETAKO BERDINTASUNARAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

IZENBURUA: IHOBE-REN PROIEKTUETAKO GENERO-IKUSPEGIA
ALTXATZERAKO PROZESU PARTE-HARTZAILEA

HELBURUAK:

ENTITATE ARDURADUNA: IHOBE

HASIERA EGUNA: azaroaren 2016tik ekainaren 2017ra

HARREMANETARAKO PERTSONA: Sonia Ramón

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 944230743

HARREMANETARAKO EMAILA: sonia.ramon@ihobe.eus

AZALPENA: deskribatu zertan datzan, jardunbidearen jatorria, faseak, nolakoa izan den jardunbidea gauzatzeko prozesua, etab.

EMAITZAK (edo inpaktu positiboak edo ondorio negatiboan murrizketa): adibidez, jardunbidearen bidez lortu nahi diren helburuei lotutako adierazleak edo planifikatu denaren betetze-mailari buruzkoak; erakundeko genero-arrakalen murrizketa; kanpoko inpaktuak, inpaktu soziala, genero-ikuspegidun zerbitzuak ematerakoan (bezeroak, gizartea, hornitzaileak); inpaktuak, berdintasunerako kudeaketan, erakundearen kulturean.

ALDERDI BERRITZAILEAK: mekanismoak, prozedurak edo metodologiak, sortzaileak edo berriak; irtenbide berriak planteatzen dira; sorkuntza, partaidetza-prozesuetan, edo ingurunearekiko harreman berriak; berritasuna, heltzen dion gaiari dagokionez, etab.

ARRAKASTA-FAKTOREAK: proiektuaren lantaldearen kompetentziak, langileen eta jomuga den publikoaren parte-hartzea, goi zuzendaritzaren babesa, aurrekontuak eta baliabide egokiak izatea, behar bezala planifikatuta egotea.

-Arrakasta-faktoreei buruzko oharrak:

PARTAIDETZA (jardunbide egokiaren irismena): parte hartu duten lagunen kopurua edo ehunekoak edo haren garapenean edo ezarpenean inplikatu direnena, eta/edo benetako ondorioa / inpaktua jaso dutenena. Erakundekoak izan daitezke, baina baita beste interes-talde batzuetakoak ere (bezeroak, hornitzaileak, inguruneak, ...). Etorkizunean izango duen bilakaerari jarraipena egiteko moduak.

INTEGRATUA: instituzionalizatuta dago; bat dator erakundearen politikarekin eta/edo estrategiarekin; urtero planifikatzen da; iraunkorra da; jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat dauka; prozesu, prozedura baten parte da; aldaketen iraunkortasuna, etab.

TRANSFERIBILITATEA: beste eremu edo sektore batzuetako erakunde batzuetan aplikatzeko modukoa izan behar du, errepikatu egin daitekeena, arrakasta izateko aukera izanda; beste erakunde batzuetan errepikatu daitezkeen baldintzekin.

BALIABIDEAK (pertsonak eta baliabide ekonomiko/finantzario eta materialak): adibidez, prestakuntzako gastuak, pertsonen dedikazioa; erabilitako baliabideen efikazia eta efizientzia.

JARDUNBIDEA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA: adibidez, dokumentazioa (prozesua, prozedura, instrukzioa, hitzarmena), webgune baterako estekak, bideo bat, materialak (testuan eta beste ikus-entzunezko formatu batzuetan), etab.

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: Proceso participativo para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Ihobe.

OBJETIVOS: Establecer un metodología que permita introducir la perspectiva de género tanto en el diseño como en la ejecución y evaluación de los proyectos que lleva a cabo Ihobe.

ENTIDAD RESPONSABLE: Ihobe

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES: **Silvia Muriel Gómez– Ncuenta** Consultora homologada por Emakunde. Función: apoyo técnico durante el proceso.

FECHA DE COMIENZO: Noviembre 2016 hasta junio 2017

PERSONA DE CONTACTO: Sonia Ramón

TELEFONO DE CONTACTO: 944230743

EMAIL DE CONTACTO: sonia.ramon@ihobe.eus

DESCRIPCIÓN:

Una de las acciones contempladas en el II Plan de Igualdad de Ihobe (2015-2017) contemplaba: *"Abordar un proyecto piloto para la incorporación de la perspectiva de género en un proyecto, programa o servicio por Ihobe"*.

En noviembre 2016 se realizó un seminario interno con dos objetivos. Por un lado formar a la plantilla sobre qué es la perspectiva de género y por otra parte para presentar este proyecto piloto y solicitar la participación voluntaria en él. Si bien el objetivo inicial era abordar la experiencia piloto con un único proyecto, se dio el ofrecimiento para participar de 3 proyectos de distintas unidades: Foro Klimatek, Compra pública verde y Eventos sostenibles. Los tres fueron incorporados a la prueba piloto.

Las personas responsables de los 3 proyectos piloto, las tres mujeres, contaron con el apoyo técnico de una consultora especializada a lo largo del desarrollo del proyecto piloto, así como formación básica sobre conceptos generales de género.

Se desarrollaron en total las siguientes sesiones de trabajo: (1) presentación a la plantilla del proyecto, (2) tres reuniones individuales con cada responsable de proyecto, (3) dos reuniones grupales con las tres responsables de proyecto, y (4) presentación de resultados a la plantilla y cierre de la experiencia piloto.

Para aplicar esta metodología se analizaron las siguientes cuestiones:

- Estrategia del proyecto.
- La propia temática o aspectos técnicos del proyecto.
- Liderazgo/s propio/s. Liderazgos de otros agentes involucrados.
- Recogida de datos / indicadores desagregados por sexo.
- Lenguaje e imágenes empleadas / uso no sexista de la comunicación. Masculinos genéricos, cargos y profesiones, roles reproducidos, generación de referentes...
- Uso de recursos: recursos materiales, usos del tiempo, ...
- Grupos de interés o partes interesadas. Diálogo. Labor prescriptora o tractora.
- Personas participantes, destinatarias. Expertas...

Esta experiencia permitió en su fase final definir una metodología basada en un listado o check-list para poder aplicar a futuro la perspectiva de género en otros proyectos y servicios de Ihobe. A la finalización del piloto, como ya se ha dicho, se organizó un nuevo seminario interno donde se trasladaron el desarrollo, dificultades y los resultados obtenidos en los 3 proyectos piloto.

Se destaca, por último, que la participación de las 3 personas responsables de los proyectos conllevó, en algunos casos, abordar reflexiones personales que tenían que ver con su posicionamiento personal ante la dirección de sus proyectos y cómo éste estaba influido también por la dimensión de género.

describir en qué consiste, origen de la práctica, fases, cómo ha sido el proceso para llevarla a cabo, etc.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos):

El proyecto piloto inicialmente se planteó para un único proyecto o servicio de Ihobe, sin embargo al presentarlo a la organización se incorporaron voluntariamente dos proyectos más al piloto.

De cara a la elaboración del III Plan de Igualdad, en noviembre de 2017 se realizó una encuesta/diagnóstico sobre Igualdad en Ihobe y en la pregunta de sobre aspectos fundamentales en los que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en Ihobe en los siguientes años se reflejó el interés de continuar avanzado en la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos. Esta acción se incluye en nuevo y actual Plan de Igualdad.

Este interés confirma que la perspectiva de género va introduciéndose en la cultura de la organización y que hay que continuar avanzado por ese camino. En este sentido, se destaca también de la encuesta/diagnóstico que hay una mayor conciencia de la no incorporación sistemática de la perspectiva de género: en 2014, tan solo un 19% afirmaba que “no se incorpora”, mientras que en 2017 se ha dado un 45% para esta misma respuesta. Se valora positivamente este resultado –por la existencia de una mayor conciencia de la necesidad, que habrá de mover a la acción- pese a que pueda aparentar ser un peor resultado en este ítem de la encuesta.

A continuación podemos ver un resumen de los resultados de la incorporación de la perspectiva de género en cada uno de los proyectos piloto:

PROYECTO “ERRONKA GARBIA”	PROYECTO “FORO KLIMATEC”	PROYECTO “COMPRA PÚBLICA VERDE”
<p>Principales actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas becarias. Implicar a fundación novía salcedo. • Formación de personas becarias: incluir formación específica sobre medio ambiente y género. • Revisión de documentación: formulario de recogida de información • Sobre el propio impacto del evento, indicadores por sexo • Incluir en la información genérica referencias a igualdad, para empezar a visibilizar la perspectiva de género. • A futuro, redacción de un consejo concreto a incorporar a la información sobre erronka garbia. 	<p>Principales actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La igualdad entendida desde la propia formulación de la estrategia del proyecto. A los objetivos temáticos, se les ha añadido: objetivos, indicadores, compromisos tangibles, etc. • Fomentar una visibilidad pública equilibrada en el ámbito científico-técnico. • Contrastar percepciones. Lo que hacemos, ¿estamos provocando los cambios buscados? • Para proyectos a futuro, ya incorporando la perspectiva de género: taller de sensibilización para los proyectos subvencionados, etc. 	<p>Principales actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipo equilibrado. Personas en beca, también. • Búsqueda activa de sinergias con emakunde-instituto vasco de la mujer, al tratarse de otro de los agentes implicados en la inclusión de determinadas políticas públicas en las licitaciones públicas, ámbito de trabajo del propio proyecto. Contenido técnico más limitado. • Proveeduría comprometida • Encuestas de satisfacción para asistentes a jornadas. • Registro de las personas que realiza consultas sobre los proyectos relacionados. • Lenguaje no sexista.

por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

ASPECTOS INNOVADORES:

El hecho de incorporar la perspectiva de género en la definición del diseño, desarrollo y evaluación de proyectos o servicios en Ihobe se considera una práctica innovadora puesto que hasta la fecha no se había tenido en cuenta en los proyectos.

mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

FACTORES DE ÉXITO: *competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y recursos adecuados, planificada adecuadamente.*

-Observaciones a los factores de éxito:

- Formación básica en perspectiva de género a toda la organización y una formación más específica a las personas que llevaron a cabo los tres proyectos piloto.
- Implicación y compromiso de las personas responsables de los tres proyectos.

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica):

En el desarrollo del proyecto piloto participaron las tres personas responsables de los proyectos (3 mujeres) que contaron con el apoyo de una Consultora externa y las seis personas que integran el grupo de Igualdad (cuatro mujeres y dos hombres). El porcentaje de participación de la plantilla en esta experiencia ha sido de un 17%.

(nº o porcentaje de personas de que han participado o se han implicado en su desarrollo o implantación, y/o sobre las que ha tenido efecto / impacto real. Pueden ser personas de la organización, pero también de otros grupos de interés (clientela, de entidades proveedoras, del entorno social,...). Indicar formas en las que se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro).

INTEGRADA:

Dado el compromiso de Ihobe con la Igualdad de mujeres y hombres, esta acción se recoge en el II y III Plan de Igualdad dentro del eje de Buen Gobierno.

está institucionalizada; está alineada con la política y/o de estrategia de la organización; está planificada anualmente; es continua en el tiempo; tiene un sistema de seguimiento y evaluación; forma parte de un proceso, procedimiento; perdurabilidad de los cambios, etc.

TRANSFERIBILIDAD:

Esta buena práctica puede ser de aplicabilidad en otras entidades o empresas.

que pueda aplicarse a otras organizaciones de otros ámbitos, o sectores de modo que pueda repetirse con posibilidad de éxito; condiciones bajo las cuales se podría replicar en otras entidades.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):

Para el desarrollo de este proyecto se llevaron a cabo, tres reuniones individuales con cada responsable de proyecto, dos reuniones grupales con las tres responsables de proyecto, y dos reuniones de presentación a la plantilla: una inicial de presentación del proyecto y una segunda con los resultados y cierre de la experiencia piloto.

Para el desarrollo de este proyecto por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Se incluyen los dos documentos resultantes, uno contiene los criterios mínimos a tener en cuenta a la hora de incorporar la perspectiva de género en los proyectos (composición del equipo, comunicación, organización de tiempos, etc.) y el segundo desarrolla a detalle cada uno de estos elementos del proyecto.