



Incorporación de la perspectiva de género Foro Kliimatec



Herri-baltzua
Sociedad Pública del



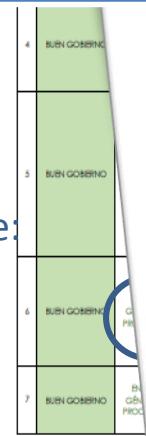
INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA
ETA ETXEBIZITZA SAILA

DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE,
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

1. COMPROMISO Y GOBERNANZA A FAVOR DE LA IGUALDAD

Impulsar la igualdad de mujeres y hombres desde la **incorporación de la perspectiva de género en los servicios, proyectos y programas ofrecidos por Ihobe**

- Formación a toda la plantilla
- 3 personas voluntarias con los proyectos de:
 - **Foro Kimatec**
 - Compra Pública Verde
 - Erronka garbia
- Apoyo experto externo
- Aplicación check list (herramienta) completo “Medidas para incluir la perspectiva de género en proyectos”
- Check list resumido de aplicación a otros proyectos



PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN IHODE 2018-2020

ACTIVIDAD	FECHA	INDICADORES	
Contar con una planificación para la igualdad :			
<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación del Plan para la igualdad de mujeres y hombres y para la perspectiva de género 2018-2020. - Implementación de la perspectiva de género en la plantilla. - Alargando un plazo para la ejecución. - Realizando una comisión IGEK de igualdad, con participación de la R.R.T, personal de la plantilla y representantes de la Dirección. - Reuniones periódicas, dos anuales mínimo para el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas. - Realizando una difusión interna del Plan con llegada al 100% de la plantilla de Ihobe. - Contando con apoyo técnico experto para el desarrollo de las actividades para las que sea requerido. 	Dirección	2018	balanceo del Plan Presupuestario alargado IGEK: composición, reuniones Periodo definitivo de la difusión interna
Realizar formación específica en materia de igualdad en el Plan anual de formación, para la plantilla en su conjunto y para colectivos concretos (IGEK, áreas que podrían surgir...):			
<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad en la gestión, formación voluntaria dirigida a conjunto de Ihobe, 10 horas, en 5 sesiones de 2 horas cada una. - Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Ihobe, formación voluntaria dirigida a conjunto de Ihobe, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. - Ecología feminista, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. - Igualdad no sexista, 2 horas, en 1 sesión de 2 horas. 	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por año en formación específica en igualdad
Como preparar el Plan anual de formación que incorporen criterios de igualdad:			
	Personas	2018 2019 2020	Nº participantes por año formados no específicos de igualdad con contenidos adaptados
Indicadores desagregados:			

Kimatek



Estrategia de Cambio Climático 2050 del País Vasco



EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

META 8

Impulsar la innovación, mejora y transferencia de conocimiento

Línea de actuación 18:

Promover la Innovación, mejorar y transferir el conocimiento científico

48. Incorporar la variable de cambio climático en los proyectos de Innovación dentro de las prioridades estratégicas del PCTI Euskadi 2020: energía, salud y territorio.
49. Realizar proyecciones regionalizadas de variables climáticas y oceanográficas para Euskadi.
50. Estudio y proyecciones de los efectos del cambio climático en: recursos hídricos, ecosistemas terrestres, marinos y costeros, sector primario (agrario y pesquero), medio urbano y salud (o complementar los estudios existentes).
51. Creación del Foro «KlmaTEC» para la transferencia del conocimiento avanzado y para la presentación de proyectos de demostración (universidad-centros tecnológicos-administración-empresa).

Mapa de Conocimiento de Cambio Climático en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Euskadi, un referente en Cambio Climático



ZUA
Pública del

ihobe

ingurumen hobekuntza
mejora ambiental



INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA
ETA ETXEBIZITZA SAILA
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE,
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

Enfoque Estratégico

El Foro KlimaTEC : Red de expertos sobre la Adaptación al Cambio Climático del País Vasco y las actividades que desarrollan

Misión

Promover la **transferencia del conocimiento avanzado** en materia de Adaptación al Cambio Climático en la CAPV

- impulsando su **influencia en la toma de decisiones** por parte de administración y del resto de agentes,
 - **haciendo partícipe a la ciudadanía** de las necesidades y los esfuerzos llevados a cabo en materia de adaptación,
 - y **favoreciendo la puesta en práctica** los conocimientos teóricos generados,
- todo ello, con el fin último de incrementar la resiliencia de la CAPV.

Perspectiva de Género en el proyecto Foro KlimaTEC

Objetivo: promover la presencia y visibilización equilibrada de mujeres y hombres en la constitución y funcionamiento del Foro y asegurar que el conocimiento generado por el foro pueda ir incorporando el enfoque de género

Cómo recoger el enfoque de género 1

- Desde la fase de **diagnóstico de necesidades, encuestas, reuniones** de definición incorporamos los aspectos que ayudan a **visibilizar la presencia de las mujeres**.
- Incluimos en la **matriz DAFO** de análisis; por ejemplo como fortaleza y oportunidad
- También en la **definición** y los **valores** del foro, incluso en la **visión**.
- Aseguramos que estos aspectos quedan explicitados en alguno de los **objetivos**
- En las **acciones que despliegan los objetivos** aparecerán actuaciones concretas relativas a este enfoque:
 - formación, asesoramiento técnico en aspectos de igualdad para iniciativas específicas, en aspectos relacionados con la conciliación, evaluación del avance de las acciones de visibilización....

Cómo recoger el enfoque de género 2

- Evidenciar en el **apartado económico** las partidas del proyecto dedicadas a este apartado. Específicamente crear partidas dirigidas a:
 - la revisión de los elementos de **comunicación**
 - la contratación de una **asesoría de igualdad** para apoyo en determinados momentos del proyecto
 - **Formación y/o sensibilización**
- En el **panel de indicadores** incluimos indicadores desagregados por sexo e indicadores de percepción sobre el propio decálogo
- En los aspectos relacionados con la **gobernanza** definimos el modelo de presencia en los grupos y en la gestión: **Código Ético**.

Código ético en la gestión del Foro

- Respeto en clave de **igualdad a la presencia inclusiva** de mujeres en el foro.
- Atendiendo a **los valores**, de forma que no se produzcan comportamientos sexistas, ni discriminatorios, ni de acoso.
- Atendiendo a las necesidades de las personas en materia de conciliación/ corresponsabilidad, empleando usos del tiempo, métodos de trabajo y tecnologías facilitadoras.
- Diseñando una **escenografía en clave de igualdad** para las jornadas y eventos.

Durante el despliegue del foro ¿Qué vamos a hacer?

- Favorecer **activamente la presencia de mujeres referentes** en los diferentes espacios de encuentro y las diferentes temáticas del Foro
- Garantizar una presencia **equilibrada/significativa** de mujeres y hombres en:
 - Grupos de trabajo
 - Reuniones y presentaciones
 - Medios de comunicación y difusión. Para ello se generará un directorio específico de mujeres que trabajan en el ámbito de la adaptación al cambio climático, con recomendaciones de uso para ese directorio.
- Utilizar de forma **no sexista el lenguaje y las imágenes**
- Preguntar en las **encuestas sobre aspectos específicos de igualdad y género:**
 - Conciliación
 - Posibilidades de asistencia diversos (remoto....)

¿Cómo podemos influir en el entorno de agentes para que este enfoque avance y que pueda servir de tractor?

- Influir en la creación y/o dinamizar líneas de trabajo en el ámbito del cambio climático y la mujer :
 - Tesis doctorales
 - CC desde el feminismo: formación
- Influir con la acción positiva para la presencia significativa de mujeres en el ámbito de nuevas becas relacionadas con el cambio climático en la Universidad y Centros tecnológicos.
- Presentar como buena práctica en Emakunde y sus espacios de encuentro

Herramienta check list completa

MEDIDAS PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROYECTOS				
ELEMENTO DEL PROYECTO	MEDIDAS PARA INCLUIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	¿QUÉ SE HA HECHO?	ACCIONES A REALIZAR	
Personas que diseñan, lideran, toman parte...	➡ La composición del equipo de trabajo tiene una representación equilibrada de mujeres y hombres? ➡ Participa personal con conocimientos en igualdad de género? ¿Se ha informado o contado en el proceso de trabajo con alguna persona experta en igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ Si se cuenta con personal subcontratado o con alguna empresa proveedora, ¿se han tomado medidas para asegurar que la empresa contratada está comprometida con la igualdad y tenga conocimientos al respecto? (Mediante cláusulas en la contratación, mención expresa en la comunicación con la empresa...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ LIDERAZGOS, ESTILO DE MANDO, CULTURA DE TRABAJO DEL EQUIPO.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se ha planteado la igualdad de mujeres y hombres desde el comienzo, en la concepción de la idea?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Diseño del proyecto y de su impacto final	➡ ¿Conocemos si hay alguna relación entre el contenido y objetivos del proyecto y el impacto de género que puede tener? ¿Se han consultado referencias o se ha hecho alguna búsqueda de información para contrastar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ Nos hemos preguntado: ➡ A quién va dirigido? ➡ ¿Influye directamente o indirectamente en el acceso y control de los recursos, por parte de mujeres y hombres? ➡ ¿Qué presencia van a tener mujeres y hombres en los beneficios o resultados derivados del proyecto? ➡ ¿Contribuirá a disminuir las desigualdades en el ámbito de actuación del proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se conoce la normativa relativa a igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se contempla la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las fases del proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se diseña un sistema de evaluación y seguimiento con indicadores? ¿En qué medida es posible y útil los indicadores según sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se explica la igualdad en el objeto y en los objetivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se han identificado personas, agentes o grupos de interés que puedan ayudar a alcanzar los objetivos de igualdad del proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se ha hecho un diagnóstico previo que haya estudiado la situación diferencial de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se dispone de registros que permitan desagregar los datos por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	➡ ¿Se realiza un uso no sexista del lenguaje y las imágenes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desarrollo del proyecto				

Herramienta check list resumida

¿Qué debemos tener en cuenta a la hora de incorporar la perspectiva de género en nuestros proyectos?

Criterios mínimos a aplicar en todos los proyectos:

- EQUIPO
 - Composición del equipo de trabajo.
 - Sensibilización / formación / autoformación
- DISEÑO DEL PROYECTO Y SU IMPACTO
 - Relación entre el contenido y objetivos del proyecto y el impacto de género que puede tener.
 - A quién va dirigido. Qué presencia tendrán mujeres y hombres en los resultados del proyecto. Contribución a la disminución de desigualdades en el ámbito del proyecto.
 - Evaluación y seguimiento con indicadores desagregados por sexo.
- DESARROLLO DEL PROYECTO
 - Uso no sexista del lenguaje.
 - Acciones concretas que promuevan la igualdad.
 - Representación equilibrada en procesos participativos / equipos de personas.
- COMUNICACIÓN
 - Uso no sexista del lenguaje, imágenes, contenidos, mensajes
- ORGANIZACIÓN DE TIEMPOS, ESPACIOS, RECURSOS, MATERIALES Y OTROS
 - Horarios de las actividades y atención a la conciliación correspondiente
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - Evaluación y seguimiento con indicadores desagregados por sexo.

Foro klimatek 2016. Las redes de colaboración regionales, factor clave frente al cambio climático

- Experiencia de Aquitania en colaboración científica y técnica.
- Los fondos europeos POCTEFA y el OPCC como instrumentos de cooperación para conocer mejor y dar respuesta al Cambio climático en la región pirenaica.
- Realización de dinámicas para detección de ámbitos y líneas de actuación del Foro



Adaptación al Cambio Climático en el País Vasco

Resumen ejecutivo de los Proyectos KLIMATEK 2016



Foro KLIMATEK 2017



ihobe
ingurumen hobekuntza
mejora ambiental

Herri-baltzua
Sociedad Pública del



DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE,
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA



CHANGE the CHANGE

Conferencia Internacional
de Cambio Climático

6-8

MARZO 2019

DONOSTIA SAN SEBASTIÁN

#ChangetheChange19



Ven a Change the Change del 6 al 8 de marzo de 2019

[INSCRIPCIONES](#)

6 de marzo

7 de marzo

8 de marzo

VIERNES, 8 DE MARZO

09:00

IMPULSO PARA EL LIDERAZGO DE LAS MUJERES

La visión de mujeres líderes en diferentes ámbitos que reflexionan y trasladan el ejercicio de un liderazgo crítico y la participación de las mujeres para enfrentar el cambio climático

12:00

CONFERENCIA DE CLAUSURA

13:00

CONCLUSIONES FINALES

Herri-baitzua
Sociedad Pública del



INGURUMEN, LURRALDE PLANGINTZA
ETA ETXEBIZITZA SAILA

DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE,
PLANIFICACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA



Jornada