



II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres de APNABI

Asistencia técnica: Estibaliz García consultora homologada por
Emakunde para la realización de diagnóstico y planes para
la igualdad en empresas.



Asociación de padres
de afectados de Autismo y
otros trastornos del espectro
autista de Bizkaia

Bizkaiko autismoa eta
beste autismo espektraoren
nahasteak dituztenen
gurasoen elkarte

Apoyos a lo largo de la vida

Somos **Familia** Gara





APNABI Autismo Bizkaia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el funcionamiento y organización de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

Lo anteriormente citado se continuará llevando a la práctica a través de la implantación de un II Plan de Igualdad, que recogerá, entre otras, las siguientes materias:

- > 1. Selección de personal y acceso al empleo.
- > 2. Retribuciones.
- > 3. Formación de la Plantilla.
- > 4. Promoción de la Plantilla.
- > 5. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad.
- > 6. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- > 7. Violencia de Género.
- > 8. Comunicación y sensibilización.
- > 9. Salud Laboral.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras durante todo el proceso de implementación y evaluación del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. En APNABI somos conscientes de que nuestra gestión organizacional tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad. Por ello, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.



1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	PLANES PARA LA IGUALDAD. ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN?	6
3.	NORMATIVA REGULADORA	8
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE ESTE PLAN	11
5.	CARACTERÍSTICAS ESTE PLAN	13
6.	ARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	15
7.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	17
8.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	24
9.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	28
10.	ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	30
11.	DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)	34
12.	MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS	48



1. INTRODUCCIÓN

Este Plan para la Igualdad de **APNABI** es el segundo que realiza la organización, en respuesta a los desarrollos legislativos que operan en Euskadi y a las directrices marcadas a nivel gubernamental en materia de Igualdad de hombres y mujeres.

Ya la Ley Vasca 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres indicaba en su artículo 40 (Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres) que *“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”*

Las líneas estratégicas que se desarrollan en este Plan vienen definidas, además de por el marco legislativo y gubernamental, por las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico sobre la situación de la igualdad en **APNABI** realizado para la definición de estos objetivos.





2. PLANES DE IGUALDAD. ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN?



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

PLANES PARA LA IGUALDAD. ¿QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVE?

Un Plan de Igualdad es un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, **tendientes a alcanzar** en una organización **la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres** y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce en las organizaciones formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.





3. NORMATIVA REGULADORA



La normativa sobre la que se sustenta el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **APNABI** es la siguiente:

LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Modificación Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

«Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.



Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el «Boletín Oficial del Estado».

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Real Decreto 901, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad.

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

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

*“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las **empresas privadas** que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, **elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.**”*



4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL



Ámbito personal y territorial.

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en **APNABI**.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1. de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que contengan en el Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal.

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 4 años después de la misma.

Las Comisión negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan, en los dos meses posteriores a la finalización de la vigencia del presente.

Se acuerda expresamente, que, una vez concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Plan hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.





5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El II Plan para la Igualdad de **APNABI** tiene las siguientes características:

- > **Refleja el compromiso del grupo** con la igualdad de mujeres y hombres.
- > Implica a **todas las áreas de la organización** y deberá situarse en el corazón de los sistemas de gestión.
- > Cuenta con las aportaciones y necesidades de toda la plantilla que así lo ha deseado ya que se han facilitado los medios para realizarlo de **forma participada**.
- > Es un plan **realista y hecho a medida** de la entidad y de su situación actual.
- > Es un Plan **abierto y flexible** que permite la evolución en el tiempo y la adaptación al ritmo de la organización.
- > Es un Plan **evaluable** que incluye indicadores para medir los objetivos alcanzados en función de los resultados esperados.
- > Es un Plan **sistemático-coherente**: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- > Es un Plan **sostenible**.





6. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN



Han participado en la comisión negociadora de este II Plan las siguientes personas:

Por parte de la organización:

De una parte, **en representación de APNABI:**

- > Natxo Ruiz, Director Gerente.
- > Susana Valladolid. Directora de viviendas.
- > Mireya García, Directora de administración.

Por parte de las personas trabajadoras:

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de **APNABI:**

- > Iñigo Brull. Presidente Comité, LAB;
- > Alberto Corral. LAB;
- > Laura Merdado. LAB;

Además de estas personas que han sido las firmantes del Plan, han participado en la elaboración del mismo:

Personas	Área	Contacto
Kepa Maza	Colegio	kepa.maza@apnabi.org
Gari Gonzalez	CADS	margarita.gonzalez@apnabi.org
Javier Gómez	Viviendas	javier.gomez@apnabi.org
Marta Bringas	Oficinas	marta.b@apnabi.org
Iratxe Rodriguez	LAB	iratxe.rodriguez@apnabi.org
Montserrat Clavero	Dirección	montse@apnabi.org
Andrea Bort	Oficinas	andrea.bort@apnabi.org
Esther Fernandez-Valtierra	Ocio	esther@apnabi.org

Esta Comisión se creó en 2015 para la elaboración del I Plan y desde entonces llevan encargándose del impulso, seguimiento y evaluación del mismo.



7. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



Se muestra a continuación un breve resumen ejecutivo de la situación de la Igualdad de mujeres y hombres en **APNABI**.

Se visibiliza, con respecto al diagnóstico anterior, un avance muy importante en el **compromiso de APNABI con la gestión de la organización atendiendo a criterios de igualdad** de mujeres y hombres. Este compromiso se visibiliza, entre otros, en aspectos como los siguientes:

- > Inclusión de objetivos de igualdad en el Plan estratégico.
- > Inclusión de objetivo de igualdad en el convenio de la entidad.
- > Cuenta desde 2015 con una Comisión de igualdad estable.
- > Ha obtenido el reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora.
- > Forma parte de la Red Bai Sarea.
- > Elaboración de guías y formaciones para incluir la comunicación no sexista de manera sistemática en toda la documentación que produce la organización, ya sea a través del lenguaje como de las imágenes y los contenidos.
- > Inclusión de la variable sexo en todas las bases de datos y en todos los documentos de recogida de información pertinentes.
- > Sensibilización a la plantilla de la necesidad de una igualdad real de mujeres y hombres.

Respecto a la gestión de las personas...

- > **APNABI** está gestionada por una Junta Directiva, máximo órgano de gobierno. La Junta Directiva está formada por 9 personas de las cuales 5 son hombres y 4 mujeres. Están repartidos del siguiente modo: Presidencia, hombre; vicepresidencia, mujer; secretaria, hombre; tesorero, hombre; vocales, tres mujeres y dos hombres.
- > El equipo directivo está formado por 2 hombres y 5 mujeres. (Las mujeres del equipo directivo representan el 1,43% del total de mujeres de **APNABI** mientras que los hombres representan el 2%).
- > El equipo técnico está formado por 1 hombre y 4 mujeres. (Las mujeres del equipo técnico representan el 1,14% del total de mujeres de **APNABI** mientras que los hombres representan el 1,03%).
- > El Comité de Calidad está formado por 2 hombres y 5 mujeres y la responsable de calidad es una mujer. (Las mujeres del Comité de Calidad representan el 1,43% del total de mujeres de **APNABI** mientras que los hombres representan el 2%).
- > La JUNTA está elegida por la Asamblea General. Esta Asamblea General está formada por las familias de las personas usuarias.



- > La Gerencia está ocupada por un hombre.
- > De las 446 personas que forman la plantilla de **APNABI** en el momento de la recogida de los datos (referidos a agosto de 2020), 349 son mujeres (el 78,3%). Respecto a los datos recogidos en 2015, los datos respecto a representatividad por sexos no han variado significativamente (ha aumentado un poco el porcentaje de hombres pero la tendencia respecto a representatividad por sexos es la misma).
- > 4 mujeres y 1 hombre son personas extranjeras y 3 mujeres y 1 hombre tienen algún tipo de discapacidad.
- > Por edad, tal y como muestra la tabla, tanto las mujeres como los hombres tienen principalmente menos de 34 años. Se trata pues de una plantilla muy joven.
- > Según clasificación la tendencia en 2020 es similar a la de hace 4 años. Las mujeres se reparten entre personal operario y personal técnico al igual que los hombres. La gerencia corresponde a un hombre. A nivel general no existe diferencias significativas por sexo.
- > Tanto las mujeres como los hombres que forman parte de la plantilla de APNABI se ubican en el área de producción (94,8% de las mujeres frente a 91,8% de los hombres, seguido de área de dirección en el caso de las mujeres y de los hombres. En el caso de estos últimos, en la misma proporción que coordinación de área. No se observa por tanto atendiendo a estos datos segregación vertical.
- > Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, la mayoría de las personas cuentan con estudios de FP (45,8% de las mujeres y 45,4% de los hombres), seguido de primarios (41,3% de las mujeres y 46,4% de los hombres).
- > Existe una alta temporalidad entre la plantilla de APNABI. Esto afecta por igual tanto a las mujeres como a los hombres, aunque un poco más a las mujeres. (58% de las mujeres cuenta con un contrato temporal y un 55,7% de los hombres). El resto de contratos de **APNABI** son indefinidos (41,9% de la plantilla es indefinida. Respecto a 2015, la tendencia es similar, no se identifican diferencias significativas).

En cuanto a los procesos internos de trabajo y comunicación:

Todos los procesos internos de trabajo de APNABI (acceso, promoción, formación y comunicación) favorecen la igualdad de oportunidades y de trato, no se han identificado desigualdades ni discriminaciones.

Las incorporaciones en los últimos 4 años ha correspondido principalmente a mujeres. Esto va en línea con la presencia por sexos en la organización, relacionado a su vez con el sector en el que se ubica **APNABI**.



Las salidas corresponden a mujeres (son las que entran y lógicamente quienes después salen). No obstante, resulta interesante observar como del total de mujeres que han entrado en los últimos 4 años, el 96% ha salido mientras que en el caso de los hombres han sido un 98%. Esto es, se han quedado más mujeres que hombres.

En términos absolutos, han promocionado un mayor número de mujeres que de hombres. Las promociones han tenido lugar principalmente en el nivel operativo.

Se ha hecho un trabajo importante por parte de la organización de cara a implantar en la organización una política de comunicación inclusiva. Aunque aún no se ha conseguido sistematizar.

Cada vez mayor número de personas de la plantilla tiene formación y sensibilización en género. Esto ayudará a transversalizar la perspectiva de género en todas las actividades, servicios y programas que se diseñen.

En cuanto a la clasificación profesional, política retributiva y auditoría salarial:

Respecto a la evaluación de los puestos de trabajo, comentar que el sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos, es el recogido en el último convenio de la entidad. Además, la clasificación de puestos puestos/ categorías viene determinada por convenio y los baremos asignados a cada puesto de trabajo (recogidos en el apartado de acceso de este diagnóstico) se negocian en la comisión paritaria de **APNABI**.

La brecha salarial es de 21,12%.

En cuanto a la relevancia de otros factores desencadenantes de diferencias retributivas comentar lo siguiente: Las jornadas parciales están 2,5 puntos porcentuales por encima en manos de las mujeres con respecto a los hombres. La media percibida en forma de complementos es mayor en el caso de los hombres. La media de horas trabajadas (que es de las que más influyen) es mayor en los hombres que en las mujeres (368 en las mujeres y 418 en los hombres).

Respecto a la salud laboral:

APNABI recoge un artículo específico en su convenio relacionado con la maternidad. El I Plan de igualdad recogía la necesidad de conseguir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta tanto a las mujeres como a los hombres, pero no se ha trabajado en este sentido.



En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

APNABI cuenta con un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo firmado tanto por la Dirección como por la representación de las y los trabajadores.

Cuenta además con una asesoría confidencial a la cual no ha llegado ninguna denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en los último 4 años.

En cuanto a la conciliación:

Respecto al acogimiento a medidas de conciliación, teniendo en cuenta la información recogida en las tablas, el disfrute de medidas de conciliación está en manos principalmente de las mujeres.

Reducción de jornada por guarda legal: el 25% de las mujeres que podía acogerse lo han hecho frente al 12,5% de los hombres.

Excedencia por cuidado de menores: el 29% de las mujeres en disposición de acogerse se han acogido y ningún hombre.

Bolsa de horas para uso personal: de las 349 mujeres que podían hacer uso de esta bolsa lo han hecho el 35% frente al 42% de los hombres. En esta opción el acogimiento de los hombres es mayor que el de las mujeres.

Respecto a la infrarrepresentación femenina:

Existe escasa segregación vertical, casi inexistente. Las mujeres están menos presentes (con una diferencia muy pequeña, en puestos directivos y de mando intermedio nivel 1). Importante aclarar que los análisis son siempre teniendo en cuenta los porcentajes verticales y tasas relativas, esto es: distribución en función del total de hombres en la organización y del total de mujeres. Nunca en datos absolutos.

Aunque apenas están infrarrepresentadas por niveles (tal y como muestra la tabla anterior) y aunque son mayoría en la organización, están infrarrepresentadas en la representación sindical. A pesar de que haya tantas mujeres como hombres, con respecto al total de mujeres en la organización la participación de estas en este órgano de representación solo supone el 1,7% mientras que la de los hombres supone el 6,2%. En el caso del Comité de salud laboral la tendencia es igual. El 0,5% de las mujeres de APNABI forma parte del Comité de salud laboral frente al 3% de los hombres. En el caso de la comisión paritaria ocurre igual que en las anteriores. No se da la representatividad necesaria respecto al total de mujeres y de hombres en la organización. La comisión de euskera es la que mejor representatividad tiene respecto al total de mujeres y hombres en la organización (un poco superior la representación de mujeres que de hombres), supone un 1,7% de las mujeres y un 1% de los hombres.



Respecto a las percepciones de la plantilla.

La participación de la plantilla a través del cuestionario ha sido baja. No obstante, se han tenido en cuenta los resultados en el diagnóstico.

A nivel general comentar que del total de personas que han contestado al cuestionario, un 88% son mujeres y un 11% hombres (45 mujeres y 6 hombres).

8 DE CADA 10 personas que han contestado al cuestionario no se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad.

En cuanto a los servicios, comentar que cada vez se hace un mayor esfuerzo por incluir perspectiva de género en el desarrollo de las actividades y programas. Este esfuerzo se concreta en actuaciones como:

Recogida, recopilación y análisis de informes, estudios y demás información existente referida a los trastornos del espectro del autismo (TEA) y mujer. Se trata de conocer con amplitud qué se está trabajando respecto a los TEA con perspectiva de género a nivel internacional. Esto servirá de base para profundizar en la inclusión de género en todos los servicios de **APNABI**.

Participación de profesionales de **APNABI** en jornadas sobre TEA, ASPERGER y mujeres. Con el mismo objetivo señalado en ítem anterior.

Con motivo del Día Internacional del Síndrome de Asperger, el 15 de febrero de **20XX** **APNABI** organizó una jornada con el título "La realidad del síndrome de Asperger". El acto principal corrió a cargo de Rafaela Caballero Andaluz, psiquiatra, profesora titular de psiquiatría de la Universidad de Sevilla y directora del master de atención temprana de esa misma universidad. En su conferencia se trató sobre el por qué del infradiagnóstico de los trastornos del espectro autista en niñas y mujeres.

Trabajar género con el alumnado de colegios. Se han realizado unidades didácticas para trabajar con el alumnado. Estas unidades tratan sobre: conflictos de igualdad y una serie de actitudes que prevengan la violencia de género.

Se está trabajando sobre lo siguiente, en el marco de proyecto de vida saludable: con el objeto de aumentar la participación de las mujeres en el proyecto de vida saludable, se está trabajando en la identificación de actividades propuestas, participación real por sexo, identificación de gustos de las mujeres, etc.

Experiencia piloto para la inclusión de la perspectiva de género en en grupos de personas adultas con TEA para mejorar la calidad de vida, a través de la coeducación.



Respecto a relaciones con el entorno:

Comentar que **APNABI** mantiene estrecha relación con su entorno de diferentes formas.

A través de redes sociales llega principalmente a mujeres (el porcentaje en cada red varía, pero ronda el 70% de media), son estas un mecanismo importante para trasladar el trabajo que en materia de igualdad realiza **APNABI** y de su compromiso con este tema.

A través de voluntariado, tiene un mayor porcentaje de mujeres voluntarias (65%) que de hombres voluntarios.

Respecto a sus personas usuarias, se percibe cierto equilibrio aunque a la mayoría de los servicios acude un porcentaje algo más elevado de hombres que de mujeres.

De cara a la implementación del II Plan de Igualdad, desde APNABI se definirá una estructura de impulso y coordinación del mismo y un sistema de gestión.



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA



SISTEMA DE GESTIÓN

El sistema de gestión del II Plan para la Igualdad continuará apoyándose en dos pilares básicos. Por un lado, la programación anual de acciones a llevar a cabo y, por otro lado, la evaluación también anual de la puesta en marcha de esas acciones.

- > Programación.
- > Evaluación.

PROGRAMACIÓN

De forma anual se realizará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. Además, en este plan de trabajo se recogerá información referida a:

Carácter de la actuación. Si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo de todo el año.

- > Mes de inicio de la acción y duración prevista.
- > Resultados esperados.

EVALUACIÓN

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas.

Se prevé la realización de evaluaciones anuales, con anterioridad a la programación anual. Para ello, se recogerán aspectos como:

- > Grado de cumplimiento de la acción: total, parcial o nulo.
- > Resultados esperados, resultados obtenidos.
- > Dificultades para la implementación de la acción.

Para facilitar la evaluación, es necesario tener en cuenta que el propio Plan de Igualdad y los planes anuales de trabajo identifican los indicadores de medición correspondientes.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Este Plan de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- > Cuando deba hacerse en función de los plazos establecidos en apartados anteriores.



- > Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- > En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- > Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- > En caso de que una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

ÓRGANO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La consecución de los objetivos planteados en el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de APNABI deberá estar en manos de la Comisión negociadora. El mantenimiento en el tiempo de esta Comisión es una de las acciones recogidas en el I Plan para la Igualdad. Esta Comisión estará formada por:

De una parte, en representación de APNABI:

- > Natxo Ruiz, Director Gerente.
- > Susana Valladolid. Directora Vivienda.
- > Mireya García, Directora Administración.

Por parte de las personas trabajadoras:

De otra parte, en representación de los y las trabajadoras de APNABI:

- > Iñigo Brull. Presidente Comité, LAB;
- > Alberto Corral. LAB;
- > Laura Merdado. LAB;



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Además de estas personas que han sido las firmantes del Plan, participarán:

Personas	Área	Contacto
Kepa Maza	Colegio	kepa.maza@apnabi.org
Gari Gonzalez	CADS	margarita.gonzalez@apnabi.org
Javier Gómez	Viviendas	javier.gomez@apnabi.org
Marta Bringas	Oficinas	marta.b@apnabi.org
Iratxe Rodriguez	LAB	iratxe.rodriguez@apnabi.org
Montserrat Clavero	Dirección	montse@apnabi.org
Andrea Bort	Oficinas	andrea.bort@apnabi.org
Esther Fernandez-Valtierra	Ocio	esther@apnabi.org



9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Ante la necesidad de modificar el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de **APNABI**, se procederá a convocar una sesión extraordinaria de la comisión negociadora del Plan. En ella se presentarán las necesidades de modificación y se procederá a su negociación.





10. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN



A continuación, se presentan los programas que agruparán los diferentes objetivos estratégicos y operativos del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **APNABI**:

LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Líneas de actuación:

- > Continuar garantizando que la política de Igualdad de APNABI esté transversalizada en la estrategia de APNABI y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.
- > Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de plan de trabajo y presupuesto para su ejecución.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Líneas de actuación:

- > Continuar haciendo una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa.

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Líneas de actuación:

- > Continuar garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.
- > Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio segregación ocupacional.

PROMOCIÓN

Líneas de actuación:

- > Continuar facilitando la promoción profesional de las mujeres a categorías en las que se encuentren subrepresentadas.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

Líneas de actuación:

- > Potenciar una política retributiva igualitaria.



CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Líneas de actuación:

- > Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en APNABI garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.
- > Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente por mujeres.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Líneas de actuación:

- > Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.
- > Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.
- > Difundir las medidas existentes orientadas a la asistencia y protección de las trabajadoras que sufren violencia de género, en el marco de lo establecido por La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Líneas de actuación:

- > Trabajar para que el personal de APNABI adquiera perspectiva de género.
- > Incluir en toda la formación de APNABI la igualdad de oportunidades.
- > Trabajar con la plantilla de cara a su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y hombres implicando de este modo su mayor implicación en el tema.
- > Trabajar con las personas usuarias de cara a su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- > Trabajar con las familias de cara a su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y hombres.



RELACIONES CON EL ENTORNO

Líneas de actuación:

- > Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.
- > Continuar difundiendo una imagen no sexista de la organización en su presentación de cara al exterior.

GESTIÓN DE SERVICIOS

Líneas de actuación:

- > Transversalizar la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que realiza APNABI.



11. DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

Por cada línea de actuación se han definido las acciones para su desarrollo a lo largo de los próximos cuatro años. El plan tiene como objetivo último transversalizar la política de igualdad en todas sus actividades por lo que puesta en marcha de estas acciones correrá a cargo de quienes sean responsables en su ámbito de actuación.

Por último, señalar que es un plan dinámico y por tanto estas acciones pueden ir variando. En la memoria anual se hará una valoración del avance de las líneas y los resultados obtenidos, pudiendo adaptar los planes de acción.



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Garantizando en la política de APNABI la gestión de la igualdad de mujeres y hombres como criterio estratégico						
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
11.1. Continuar garantizando que la política de Igualdad de APNABI esté transversalizada en la estrategia de APNABI y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.	11.1.1. Incorporar objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico de APNABI.	Dirección	X	X	X	X
	11.1.2. Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados por APNABI en esta materia en los documentos estratégicos.	Dirección	X	X	X	X
OE 11. 11.2. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, dotándola de plan de trabajo y presupuesto para su ejecución.	11.2.1. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad en la que estén representadas la Dirección y la representación sindical, dotándola de funciones y un plan de trabajo.	Dirección	X	X	X	X
	11.2.2. Elaborar y poner en marcha un plan de trabajo anual de la Comisión de Igualdad con el objetivo de afianzar dicha estructura de cara a la implementación del Plan.	Comisión igualdad	X	X	X	X
	11.2.3. Mantener un cuadro de mando con indicadores de igualdad para realizar un seguimiento y evaluación de grado de avance de los objetivos del plan.	Comisión igualdad	X	X	X	X
	11.2.4. Invitar a personas de la organización a las sesiones de la comisión para conseguir acercar este órgano de trabajo a toda la organización..	Comisión igualdad	X	X	X	X
	11.2.5. Difundir a toda la organización el nombre de las personas referentes en materia de igualdad en cada área así como el modo de acceso a ellas (contacto).	Comisión igualdad	X	X	X	X
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización.					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad. Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad. Representante de igualdad por área.					



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Establecer las condiciones básicas para sistematizar una cultura organizativa que garantice que las personas que trabajan en APNABI mantienen hábitos de comportamiento respetuosos con el valor de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
OE 2.1. 2.1.1. Continuar haciendo una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa.	2.1.1.1. Hacer un uso inclusivo del lenguaje de forma sistemática en todos los soportes de comunicación de la organización, incluyendo la denominación y definición de puestos de trabajo.	Comisión igualdad	X	X	X	X	
	2.1.1.2. Garantizar una presencia equilibrada y libre de estereotipos de género de manera sistematizada en todos los soportes con imagen que se utilicen en la organización. Esto ayudará a representar la pluralidad: a hombres y mujeres realizando todo tipo de tareas y en igualdad de condiciones que los hombres.	Comisión igualdad	X	X	X	X	
	2.1.1.3. Difundir contenidos específicos de igualdad de mujeres y hombres aprovechando las herramientas comunicativas existentes en la organización y otras nuevas que pudieran surgir.	Comisión igualdad	X	X	X	X	
	1.1.2.4. Invitar a personas de la organización a las sesiones de la comisión para conseguir acercar este órgano de trabajo a toda la organización.	Comisión igualdad	X	X	X	X	
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización.						
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Evolución anual del dato de brecha salarial. Número de solicitudes de consulta del registro salarial. Resultados de la valoración de puestos.						



PROGRAMA 3. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de APNABI.							
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
OE 3.1.	3.1.1. Continuar garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.	3.1.1.4. Asegurar la presencia de al menos una mujer con sensibilización en materia de igualdad entre las personas encargadas de realizar procesos de selección.	Responsable personas	X	X	X	X
	3.1.2. Impulsar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio o segregación ocupacional.	3.1.2.1. Incluir cláusulas de acción positiva en el documento que gestiona el acceso y mejora a la organización, para que siempre que se cumplan los requisitos, el desempate lo decida la pertenencia al sexo subrepresentado.	Responsable personas			X	
Medios/recursos necesarios		Personal de la organización.					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.					



PROGRAMA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Trabajar para alcanzar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad de APNABI.							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
OE 4.1.	4.1.1. Continuar facilitando la promoción profesional de las mujeres a categorías en las que se encuentren subrepresentadas.	4.1.1.1. En el caso de creación de una nueva categoría, la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requisitos de acceso serán contrastados con la comisión de igualdad antes del acuerdo definitivo con el único fin de constatar que ninguno de estos elementos introduce alguna discriminación por razón de sexo.		X			
		4.1.1.2. En idénticas condiciones de idoneidad y siempre que sea posible, dar preferencia a las mujeres para cubrir categorías en los que se encuentre subrepresentadas.		X			
		4.1.1.3. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.		X			
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización.						
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Evolución de la presencia de mujeres en todas las categorías.						



PROGRAMA 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
OE 5.1. 5.1.1. Potenciar una política retributiva igualitaria.	5.1.1.1. Realizar registro retributivo y mantenerlo actualizado. Este registro deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.	Responsable administración	X				
	5.1.1.2. Realizar evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.	Responsable administración	X				
	5.1.1.3. Realizar auditoría salarial, atendiendo a la sección 2 del Real Decreto 902/2020.	Responsable administración	X				
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización.						
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Evolución anual del dato de brecha salarial. Número de solicitudes de consulta del registro salarial. Resultados de la valoración de puestos.						



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

Garantizar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional.							
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
OE 6.1.	6.1.1. Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes e incluya nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en APNABI garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.	6.1.1.1. Actualizar y difundir el documento que recoge las medidas de conciliación existentes en APNABI tanto las formales como las informales.	Comisión igualdad		X		
		6.1.1.2. Realizar un análisis personal de las solicitudes de conciliación realizadas por las personas de la plantilla.	Comisión igualdad		X		
		6.1.1.3. Recoger la posibilidad de aplicar nuevas medidas de conciliación para analizar su viabilidad.	Comisión igualdad		X		
	6.1.2. Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente de mujeres.	6.1.2.1. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.	Comisión igualdad		X		
		6.1.2.2. Informar a los hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.	Comisión igualdad		X		
Medios/recursos necesarios		Personal organización. Presupuesto.					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo respecto a las que podrían hacerlo. Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad. Nuevas medidas de conciliación puestas en marcha.					



PROGRAMA 7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Conseguir una política de prevención de riesgos laborales que responda a las condiciones laborales y riesgos diferentes de mujeres y hombres.							
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
OE 7.1.	7.1.1 Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.	7.1.1.1. Trabajar con la empresa de prevención para que analice si existen diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y, en su caso, tomar las medidas necesarias en los protocolos existentes.	Comisión igualdad			X	
		7.1.1.2. Adecuar los protocolos para la realización de los exámenes médicos anuales a las necesidades específicas de las mujeres.	Comisión igualdad			X	
	7.1.2 Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1.2.2. Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, recordando los medios de denuncia disponibles y la protección de las partes	Comisión igualdad	X			
		7.1.3.1. Recopilar y difundir entre la plantilla todos los derechos a los que las mujeres víctimas de violencia de género pueden acceder en su entorno laboral.	Comisión igualdad		X		
	7.1.3.2. Facilitar formación al personal de recursos humanos acerca de los derechos de las víctimas de violencia de género.	Comisión igualdad		X			
Medios/recursos necesarios		Personal de la organización. Presupuesto.					
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y resoluciones tomadas. Número de casos en los que se han aplicado medidas de protección de víctimas de violencia de género. Número de actuaciones dentro del plan de prevención que llevan incorporada perspectiva de género. Número de acciones de sensibilización y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo realizadas y personas de la plantilla participantes.					



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 8. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Impulsar un desarrollo profesional desde la perspectiva de género para mujeres y para hombres.						
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
8.1. Trabajar para que el personal de APNABI adquieran perspectiva de género.	8.1.1. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la organización, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	Responsable formación Comisión igualdad	X	X	X	X
	8.1.1.2. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares y personales (dentro del horario laboral).	Responsable formación	X	X	X	X
	8.1.1.3. Proporcionar formación a toda la plantilla acerca de Mujeres y TEA.	Responsable formación Comisión igualdad	X	X	X	X
OE 8.1. 8.1.2. Incluir en toda la formación de APNABI la igualdad de oportunidades.	8.1.2.1. Planificar la formación de la organización desde la perspectiva de género.	Responsable formación	X	X	X	X
	8.1.2.1. Incluir en todas las acciones formativas que se impartan desde APNABI módulos específicos de igualdad.	Responsable formación	X	X	X	X
8.1.3. Trabajar con la plantilla de cara a conseguir su sensibilización real en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres impulsando de este modo su mayor implicación con el tema.	8.1.3.1. Difundir el II Plan para la igualdad a toda la plantilla.	Comisión igualdad	X			
	8.1.3.2. Mantener informada a la plantilla de forma periódica sobre las actuaciones que se pondrán en marcha en el contexto del Plan de Igualdad, el proceso de implantación y los resultados que se van obteniendo (ej. A través de las reuniones de equipos).	Comisión igualdad		X	X	X
	8.1.3.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres profesionales donde se toquen diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección		X	X	X



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 8. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OE 8.1.	8.1.4. Trabajar con las personas usuarias de cara a conseguir su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y Hombres.	8.1.4.1. Difundir el II Plan para la igualdad entra las personas usuarias o sus conclusiones en lectura fácil.	Comisión igualdad	X			
		8.1.4.2. Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidos a personas con TEA, adaptados a sus necesidades y capacidades.	Responsable formación Comisión igualdad	X	X	X	X
		8.1.4.3. Crear un espacio de debate entre mujeres y hombres con TEA donde se toquen diferentes temas relativos a la igualdad de mujeres y hombres.	Dirección		X		
	8.1.5. Trabajar con las familias de cara a conseguir su sensibilización real en materia de igualdad de mujeres y Hombres.	1.5.1. Difundir el II Plan para la igualdad entra las familias.	Comisión igualdad	X			
		8.1.5.2. Realizar jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigidos a las familias.	Responsable formación Comisión igualdad		X	X	X
	Medios/recursos necesarios		Personal organización. Presupuesto.				
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO		Porcentaje de la plantilla por categorías profesionales, sexo que ha recibido formación en igualdad y tipo de formación y número de horas de formación recibida. % de acciones formativas diseñadas por organización con módulo de igualdad incluidos. Porcentaje de personas usuarias que han participado en acciones de sensibilización, temática. Porcentaje de familias que han participado en acciones de sensibilización, temática. Espacio de debate de personas TEA creado. Espacio de debate de profesionales creado.					



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 9. RELACIÓN CON EL ENTORNO

Convertir a APNABI en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
OE 9.1.	9.1.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.	9.1.1. Solicitar a las empresas proveedoras el cumplimiento con la normativa vigente en materia de igualdad.	Dirección		X		
	9.1.2. Continuar difundiendo una imagen no sexista de la organización en su presentación cara al exterior.	9.1.2.1. Hacer público a través de todos los demás canales y medios de comunicación disponibles en la organización el compromiso de esta con la igualdad de mujeres y hombres.	Responsable comunicación	X	X	X	X
		9.1.2.2. Habilitar un apartado en la web de APNABI dedicado en exclusiva a la igualdad, donde se publicará el compromiso de la Organización y aquellas actuaciones que se vayan realizando y sean de interés para la ciudadanía.	Responsable comunicación		X		
		9.1.2.3. Continuar participando en los eventos a los que la organización sea invitada dirigidos a difundir e intercambiar la experiencia de APNABI en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones.	Responsable comunicación	X	X	X	X
		9.1.2.4. Habilitar un buzón de sugerencias y publicarlo para recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en la organización.	Responsable comunicación		X		
		9.1.2.5. Continuar poniendo en marcha actuaciones concretas en fechas como 8 de marzo y 25 de noviembre, contando para ello con las aportaciones e ideas de todas las personas que forman APNABI (desde profesionales hasta personas usuarias).	Comisión igualdad	X	X	X	X
Medios/recursos necesarios	Personal de la organización.						
INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	Número de contrataciones realizadas en las que sea tenido en cuenta cláusulas de igualdad. Número de acciones realizadas para contribuir a romper estereotipos de género. Número de actuaciones de difusión del compromiso de APNABI con la igualdad realizadas. Porcentaje de eventos a los que APNABI ha sido invitada para intercambiar experiencias y a los que se ha acudido. Buzón de sugerencias habilitado. Apartado en la web habilitado. Actuaciones puestas en marcha en 8 de marzo y 25 de noviembre y repercusiones.						



II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE APNABI

DESARROLLO DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN IGUALDAD (2021-2024)

PROGRAMA 10. GESTIÓN DE SERVICIOS

Continuar adecuando los servicios ofrecidos desde APNABI a la perspectiva de género para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización							
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
OE 10.1	10.11. Transversalizar la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que realiza APNABI	10.11.1. Realizar una guía que incluya pautas para incluir perspectiva de género en las actividades..		X			
	10.11.2. Realización una evaluación previa del impacto de género antes de diseñar los servicios, programas o actividades que se van a desarrollar cada año..	Responsables de centros		X	X	X	
	10.11.3. En caso de que sea necesario, incluir en estos programas, servicios o actividades medidas dirigidas a neutralizar el impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.	Responsables de centros		X	X	X	
	10.11.4. Realización de actividades dirigidas exclusivamente a las mujeres usuarias de los servicios de APNABI, consiguiendo así empoderarlas y eliminar (en la medida de lo posible) la doble discriminación que sufren (por el hecho de ser mujeres y por encontrarse en situación de riesgo de exclusión). (ej. autocuidado, deporte, feminismo,	Responsables de centros		X	X	X	
	10.11.5. Inclusión en los servicios, proyectos, etc objetivos de igualdad, las medidas a poner en marcha para conseguir esos objetivos e indicadores de evaluación.	Responsables de centros				X	X
	10.11.6. Realización una desagregación por sexo en la presentación de porcentajes de personas usuarias de los servicios y actividades y, en su caso, un análisis de los resultados de cara a identificar posibles sesgos de género.	Responsables de centros	X	X	X	X	
Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con las personas responsables de cada centro. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.</p> <p>Recursos económicos: Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento</p> <p>Según horas de implicación de las personas de la plantilla</p>						

PROGRAMA 10. GESTIÓN DE SERVICIOS

INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO	<p>Guía realizada</p> <p>Porcentaje de servicios o proyectos desarrollados desde APNABI con evaluación previa de impacto de género realizada.</p> <p>Porcentaje de servicios o proyectos que han necesitado incluir y se han incluido medidas dirigidas a neutralizar el impacto negativo en la situación de las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las desigualdades detectadas y a promover la igualdad de sexos.</p> <p>Número de actividades específicas para mujeres usuarias de los servicios de APNABI que se han impulsado, mujeres participantes y resultados obtenidos.</p> <p>Número de objetivos de igualdad incorporados.</p> <p>Personas participantes en las actividades y sesgos identificados y corregidos.</p>
--	--



12. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS



A partir de las actuaciones a poner en marcha de cara a conseguir los objetivos planteados en apartado anterior, se considera que se necesitan los siguientes recursos, tanto para la implantación como para el seguimiento y evaluación

PARA LA IMPLANTACIÓN

Recursos humanos

Además de la Comisión negociadora que será la encargada, como ya se ha dicho en apartados anteriores, del impulso del Plan, se precisará de la participación de las siguientes áreas y personas responsables:

- > Dirección: facilitando todos los recursos que se precisen para la implantación de las acciones del Plan y poniendo en marcha las que le hayan sido asignadas de forma directa en el apartado anterior.
- > Recursos humanos. Más concretamente será necesaria la implicación directa de la responsable de Recursos humanos. Será la responsable de las actuaciones relacionadas con acceso, promoción, valoración de puestos, registro salarial.
- > Comunicación. La persona responsable de comunicación tendrá que encargarse de trasladar a la plantilla la existencia del plan, los avances que se vayan produciendo en materia de igualdad, etc.
- > Formación. La persona responsable de formación se encargará de planificar las actuaciones de sensibilización y formación dirigidas a la plantilla.
- > Representación sindical. Además de formar parte de la comisión negociadora, tendrá que encargarse de las actuaciones del Plan que le correspondan.

Consultora homologada por Emakunde para el acompañamiento a empresas en los procesos de implantación.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- > Salas de reuniones.
- > Material de oficina.
- > Medios web para trasladar información a la plantilla.
- > Cartelería y audiovisuales.
- > Proyectos.
- > Ordenadores.



PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Recursos humanos

Los recursos necesarios para el seguimiento y evaluación del Plan son principalmente humanos.

Así, además de la Comisión negociadora del Plan, se prevé que en el seguimiento y evaluación del Plan participe:

- Consultora homologada por Emakunde para el acompañamiento a empresas en los procesos de implantación. Será la encargada de realizar informes de seguimiento y evaluación anuales.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.



Autismo Bizkaia

Asociación de padres
de afectados de Autismo y
otros trastornos del espectro
autista de Bizkaia

Bizkaiko autismoa eta
beste autismo espektroaren
nahasteak dituztenen
gurasoen elkartea

Somos **Familia** Gara



familia@apnabi.eus / 944 755 704

www.apnabi.eus