



ADOZ



I Plan de igualdad de mujeres y hombres en Apnabi

Subvencionado por:



Marzo 2015



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

ÍNDICE

Presentación

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

- ¿Qué es y para qué sirve?
- Metodología de elaboración

Marco de referencia

Características del Plan

Medidas para la implantación

Programas de actuación

- Liderazgo, políticas y estrategia.
- Gestión de las personas.
- Gestión de servicios.

Anexo. Plan de trabajo para 2015



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PRESENTACIÓN

APNABI, consciente de la importancia de ofrecer un servicio capaz de satisfacer con calidad las necesidades de sus usuarios y socios, tiene como objetivo el mejorar la calidad de vida de las personas con Autismo y otros trastornos del Espectro Autista y sus familias, garantizando una atención personalizada, integral y de calidad a lo largo de todo su ciclo. Este objetivo se alcanza desde el respeto y protección de las personas, sin discriminación alguna en las relaciones de trabajo. Igualmente, las relaciones humanas deben caracterizarse por la dignidad y el respeto mutuo. Además del respeto al principio de igualdad de trato en el seno de nuestra organización, garantizamos el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres de Apnabi, y asumimos el compromiso de velar permanentemente por evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género.

Creemos firmemente en el Principio de Igualdad y es, en este marco, donde queremos desarrollar todas nuestras actuaciones profesionales; actuaciones que han de apoyar y sostener una política de igualdad de oportunidades efectiva, para todos los hombres y mujeres de nuestra Empresa.

Con la sensibilidad, el compromiso y la participación de todos, construiremos una Organización que facilitará el que todos sus colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial, con la garantía absoluta de que todos ellos serán tratados justamente y sin discriminación de ningún tipo.

La DIRECCIÓN de APNABI así como toda la línea de mando, consciente de la importancia de cumplir con estos principios y dentro del proceso de mejora continua para alcanzar la competitividad de APNABI, asumirá el compromiso de liderar e implantar el Plan de Igualdad y se compromete a llevar a cabo esta actividad con la misma intensidad, eficacia y responsabilidad que el resto de funciones que tiene encomendadas.

La igualdad es una tarea primordial y colectiva, en la que están implicados, además de la Dirección, todos los miembros de la organización, por su impacto en la vida laboral de cada individuo y en su rendimiento en el puesto de trabajo.

La Igualdad debe integrarse en el conjunto de la gestión de la empresa, así mismo es responsabilidad propia de todos y cada uno de los trabajadores y han de comprometerse activamente.

Es la firme voluntad de esta dirección, realizar por tanto todos los esfuerzos necesarios para lograr los objetivos establecidos de acuerdo a nuestro Plan de Igualdad y a las nuevas exigencias de nuestros usuarios y socios.

Mikel Pulgarín (Presidente de Apnabi)



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

¿Qué es el Plan de Igualdad y para qué sirve?

El I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Apnabi. 2015-2019 pretende ser la herramienta a través de la cual la entidad promueva la incorporación de la perspectiva de género tanto a nivel interno como en los servicios que ofrece a sus personas usuarias.

Para ello, el Plan recoge diferentes programas de intervención, proyectos, objetivos generales, específicos y acciones que operacionalizan las áreas de mejora identificadas a través del diagnóstico que previamente se ha elaborado.

Metodología empleada para la realización del Plan de Igualdad

Para la realización de este Plan se ha utilizado una metodología participativa y flexible que ha permitido primar la difusión del proceso, la sensibilización y la implicación de todas las personas que han de poner en marcha el Plan de Igualdad resultante, proporcionando así la posibilidad de reflexionar sobre cuestiones relativas a la Igualdad de mujeres y hombres.

Esta metodología ha combinado técnicas de recogida de información de corte tanto cuantitativo (encuesta) como cualitativo (análisis de fuentes secundarias).



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

MARCO DE REFERENCIA

La normativa sobre la que se sustenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Apnabi es la siguiente:

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. 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.

2. En el caso de las empresas de más de 250 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 objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

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.”



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El I Plan de Igualdad de Apnabi tiene las siguientes características:

- Es un documento que **refleja el compromiso de la entidad** con la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Tiene una **vigencia de 4 años** (2015 a 2019).
- Se ha elaborado de **forma participativa con toda la plantilla** de la entidad, por lo que cuenta con las aportaciones y necesidades de todas estas personas.
- Es un plan **realista y hecho a medida** de la entidad y de su situación actual.
- Es un Plan **abierto y flexible**.
- Es un Plan **evaluable** que incluye indicadores para medir los objetivos alcanzados en función de los resultados esperados.
- Es un Plan **sostenible**.



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN

Para una adecuada implementación del I Plan de Igualdad, desde Apnabi se podrán en marcha las siguientes medidas: creación de una estructura de impulso y coordinación del Plan y planificación de un sistema de gestión del mismo.

Estructura de impulso y coordinación

De cara a la consecución de los objetivos planteados en el I Plan de Igualdad de Apnabi, el impulso e implantación de los mismos estará en manos tanto de la Dirección de la entidad como de la Comisión de igualdad designada. Esta es una de las acciones que aparecen recogidas en el propio Plan de Igualdad.

Indicadores de evaluación

- Número de personas que forman la Comisión de Igualdad por sexo y cargo.
- Número de sesiones de trabajo realizadas por la comisión en periodo de duración del Plan.
- Actas de reuniones de la comisión.
- Resultados obtenidos.

Sistema de gestión

Los principales mecanismos de gestión que se plantean para la implantación del Plan de igualdad son los siguientes:

- Programación
- Evaluación



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN

Programación

De forma anual se realizará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año. En este plan 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
- Presupuesto estimado
- Responsables ejecución
- 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
- Mes de inicio de la acción y duración prevista, mes de inicio de la acción y duración real
- Presupuesto estimado, presupuesto ejecutado
- Resultados esperados, resultados obtenidos
- Dificultades para la implementación de la acción



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 1.1.1. Establecer condiciones adecuadas para la implantación de la perspectiva de género en Apnabi, con el fin de garantizar su sistematización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proponer la incorporación de los siguientes aspectos de igualdad en el convenio de Apnabi: <ul style="list-style-type: none"> Art. 11 contratación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir entre los documentos proporcionados a las nuevas contrataciones uno en el que se recoja el compromiso de la entidad con la Igualdad de mujeres y hombres y el Plan de Igualdad junto con el plan de trabajo en materia de igualdad del año que corresponda. Art. 38. Principios Generales. Formación <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar acciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres en el plan de formación anual, dotándolas de contenido y presupuesto, en función de las necesidades concretas del personal de Apnabi. Art. 67. Faltas. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incluir dentro de las faltas la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual o por razón de sexo. (definir el grado de la falta: leve, grave o muy grave). ▪ Incluir acciones de este Plan en los propios contenidos del convenio. ▪ Dar continuidad a la Comisión de Igualdad de cara a la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, dotándola de recursos, funciones y un plan de trabajo. ▪ Incorporar objetivos recogidos en el Plan de Igualdad final en el Plan Estratégico de Apnabi 2016-2019 y en los posibles planes operativos que de él cuelguen. 	<p>Dirección</p>

CRONOGRAMA

2016



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

RESULTADOS ESPERADOS

- Convenio de Apnabi con perspectiva de género.
- Comisión de Igualdad estable y permanente.
- Plan Estratégico de Apnabi con objetivos de igualdad.

INDICADORES

- Número de objetivos de igualdad incorporados en Plan Estratégico.
- Medidas tomadas finalmente para incorporar perspectiva de género en convenio.
- Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad. Número de reuniones y resultados (acuerdos alcanzados, actas de reunión)



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.2. ADECUACIÓN DE TÉCNICAS ANALÍTICAS

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 1.2.1. Adecuar a la perspectiva de género la recogida y emisión de datos realizada desde Apnabi , estadísticas, explotación y su posterior interpretación y análisis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recoger la variable sexo en todas y cada una de las bases de datos, estadísticas y encuestas con las que se trabaje en Apnabi. ▪ Cruzar la variable sexo con todas las demás variables sobre las que se recoge información en Apnabi. ▪ Explotar los datos de que se disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. 	Dirección

CRONOGRAMA	2016
-------------------	------

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema de recogida y tratamiento de la información incorporando la variable sexo. ▪ Explotaciones y análisis desagregados por sexo.
-----------------------------	---

INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de sistemas/programas informáticos empleados en Apnabi con la variable sexo incorporada. ▪ Porcentaje de fichas o documentos de recogida de información empleados en Apnabi con la variable sexo incorporada. ▪ Número de cruces realizados entre la variable sexo y otras variables recogidas desde Apnabi. ▪ Resultados obtenidos de los cruces por sexo.
--------------------	---



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.3. PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 1.3.1. Capacitar al personal de Apnabi para incluir la perspectiva de género en la gestión interna, programas y servicios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dotar al personal responsable de servicios y personal técnico de una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, de Apnabi para implantar la perspectiva de género en los puestos de trabajo que gestionan. ▪ Contar con las personas acogidas a permisos o bajas relacionadas con la conciliación en las acciones formativas impartidas desde Apnabi. ▪ Incorporar formación específica en Igualdad de Oportunidades en el programa de formación de Apnabi. 	<p>Dirección</p>
<p>CRONOGRAMA</p>	<p>2015</p>	
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal de Apnabi con conocimientos sobre igualdad de género y capacitado para incluir la perspectiva de género en su trabajo diario. ▪ Personal acogido a medidas de conciliación con plaza asegurada para las acciones de formación y reciclaje. 	
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de horas de formación en perspectiva de género impartidas. ▪ Número de personas que han acudido a la formación, desagregado por sexo. ▪ Número de personas que utilizan en su trabajo cotidiano los conocimientos adquiridos. ▪ Grado de sistematización de las actuaciones de capacitación. 	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIOS

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 1.4.1. Garantizar una comunicación interna y externa no discriminatoria para las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan en Apnabi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde Apnabi así como en la comunicación verbal. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuir protocolos de uso no sexista de la comunicación diseñados por Emakune entre la plantilla 	<p>Dirección Todo el equipo</p>

CRONOGRAMA	2017
-------------------	------

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 1.4.2. Dar a conocer el compromiso de Apnabi con la igualdad en todo su entorno</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difundir entre toda la plantilla de Apnabi así como entre todas y todos los usuarios de sus servicios el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades. ▪ Difundir en el resto del entorno de Apnabi el compromiso de la entidad con la Igualdad de Oportunidades. 	<p>Dirección Todo el equipo</p>

CRONOGRAMA	2015
-------------------	------



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 1. Liderazgo, políticas y Estrategia

PROYECTO 1.4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN NO DISCRIMINATORIOS

RESULTADOS ESPERADOS

- Uso no sexista del lenguaje (hablado y escrito), imágenes y contenidos.
- Entorno (plantilla, voluntariado, personas usuarias y resto de población) conocedor del compromiso de Apnabi con la igualdad de oportunidades.

INDICADORES

- Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en Apnabi.
- Número de acciones de difusión realizadas y medios en los que ha aparecido la noticia.



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.1. PLAN DE CONCILIACIÓN

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 2.1.1. Impulsar en mayor medida la conciliación de la vida personal, familiar y profesional entre mujeres y hombres de Apnabi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñar e impartir acciones de sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a los hombres de Apnabi, con el objeto de potenciar que se acojan tanto a las medidas ya implantadas como a posibles futuras medidas. ▪ Dar a conocer las medidas de conciliación existentes en Apnabi al conjunto de la plantilla. 	Comisión Igualdad
CRONOGRAMA	2015	
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mujeres y hombres sensibilizados en materia de conciliación y corresponsabilidad. 	
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de acciones de sensibilización en materia de conciliación puestas en marcha. ▪ Número de personas que han acudido a estas sesiones de formación, por sexo. ▪ Número de mujeres y hombres de Apnabi que se acogen a medidas de conciliación. 	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.2. PROMOCIÓN INTERNA NO DISCRIMINATORIA

Objetivo	Acciones	Responsables
Objetivo 2.2.1. Mantener paridad de sexo en todas las clasificaciones de convenio de Apnabi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Potenciar la presencia de mujeres en todas las clasificaciones según convenio en las que se encuentra subrepresentada. ▪ Incorporar las recomendaciones de Emakunde para una promoción no discriminatoria en los procesos de promoción de Apnabi. 	Dirección
CRONOGRAMA	2018	
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos de promoción que continúen garantizando de forma sistematizada la participación de mujeres y hombres en puestos de dirección y demás puestos en las que se encuentren subrepresentados. 	
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modo en el que se ha sistematizado y objetivado el proceso de promoción interna. ▪ Número de promociones realizadas en un año. ▪ Número de mujeres y hombres en puestos de dirección. 	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.3. PROCESOS DE SELECCIÓN Y ACCESO NO DISCRIMINATORIOS

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 2.3.1. Continuar impulsando la presencia de mujeres y hombres en todos los servicios de la organización. Cuidando que no exista subrepresentación de ninguno de los sexos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistematizar y estructurar de forma transparente todo el proceso de selección y cada una de sus fases y elementos. Atendiendo a las recomendaciones de Emakunde. ▪ Eliminar de la denominación de puestos de trabajo toda connotación que los marque y predetermine como adecuados o dirigidos únicamente a mujeres u hombres. ▪ Realizar preselección de candidaturas en base únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto. ▪ Realizar pruebas objetivas pertinentes y directamente relacionadas con las tareas concretas a realizar. 	Dirección

CRONOGRAMA	2017
-------------------	------

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 2.3.2. Aumentar las acciones de igualdad recogidas en el procedimiento de acceso del convenio de Apnabi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar a las nuevas personas contratadas documentación escrita sobre: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de la entidad con igualdad de mujeres y hombres ▪ Plan de Igualdad ▪ Impulsar la creación de tribunales de selección formados por mujeres y hombres, en porcentaje igual a su representación en la plantilla de Apnabi. 	Dirección

CRONOGRAMA	2018
-------------------	------



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.3. PROCESOS DE SELECCIÓN Y ACCESO NO DISCRIMINATORIOS

RESULTADOS ESPERADOS

- Mecanismos de selección de personas sistematizados y no discriminatorios.
- Puestos de trabajo y categorías ocupados rompiendo roles y estereotipos de género.

INDICADORES

- Número de fases del proceso de selección sistematizadas desde la perspectiva de género.
- Número de mujeres y hombres en la plantilla, por servicios y clasificación.



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.4. RETRIBUCIÓN NO DISCRIMINATORIA

Objetivo	Acciones	Responsables
Objetivo 2.4.1. Continuar impulsando una política de retribución no discriminatoria	<ul style="list-style-type: none"> Continuar aplicando sistemas y criterios de retribución que permitan eliminar y prevenir las situaciones de discriminación directa o indirecta. 	Dirección
CRONOGRAMA	2017	
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> Inexistencia de discriminación salarial 	
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Salario medio de mujeres y hombres en Apnabi Media en forma de plus de mujeres y hombres de Apnabi. 	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 2. Análisis de la organización interna

PROYECTO 2.5. SALUD LABORAL

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 2.5.1. Conseguir una política de prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta tanto a las mujeres como a los hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla de Apnabi, atendiendo a las últimas directrices planteadas por Emakunde. ▪ Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales realizada a cada puesto de trabajo, con el objetivo, entre otros, de identificar posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y, en el caso de identificarlas, corregirlas en el Plan de Prevención. ▪ Mantener el compromiso con la vigilancia y prevención de riesgos laborales, a través de inspecciones anuales y desarrollando las acciones preventivas o correctoras. 	<p>Dirección Responsable de prevención</p>
<p>CRONOGRAMA</p>	<p>2015</p>	
<p>RESULTADOS ESPERADOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo. ▪ Evaluación de riesgos con perspectiva de género. ▪ Inspecciones de salud anuales. 	
<p>INDICADORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Porcentaje de riesgos asociados a puesto de trabajo analizados en función del sexo ▪ Protocolo realizado. 	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

PROGRAMAS DE ACTUACIÓN

PROGRAMA 3. Procesos internos de trabajo

PROYECTO 3.1. SERVICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo	Acciones	Responsables
<p>Objetivo 3.1.1. Velar para que todos los servicios ofrecidos desde Apnabi lleven incorporada la perspectiva de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recoger y contemplar datos desagregados por sexo en la formulación o diseño de los servicios que se impulsen desde la entidad. Se trata de identificar diferentes situaciones de partida por sexo entre las personas objeto de los programas. ▪ Identificar objetivos específicos orientados a potenciar la igualdad de oportunidades entre la población objetivo de los servicios, teniendo siempre en cuenta sus perfiles de apoyo. ▪ Sistematizar en todos y cada uno de los servicios acciones concretas dirigidas al empoderamiento de mujeres que forman parte del público objetivo de los programas o proyectos. ▪ Sistematizar en todos los servicios la evaluación siempre teniendo en cuenta indicadores de género. ▪ Recoger de manera sistematizada información desagregada por sexo de todas las personas usuarias de los diferentes servicios de APNABI con el objeto de identificar posibles tendencias diferenciadas en el uso que hacen mujeres y hombres de los servicios, diferencias en las necesidades, etc ▪ Realizar 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 tener algún tipo de discapacidad). <p>NOTA. (para la puesta en marcha de estas acciones se tendrán siempre en cuenta sus perfiles de apoyo)</p>	<p>Dirección</p>
<p>CRONOGRAMA</p>	<p>2018</p>	



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

ÍNDICE

PROGRAMA 3. Procesos internos de trabajo

PROYECTO 3.1. SERVICIOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESULTADOS ESPERADOS

- Servicios, programas y actividades de Apnabi con perspectiva de género

INDICADORES

- % de programas, servicios y actividades de Apnabi cuyo impacto de género se ha evaluado.
- % de programas, servicios y actividades de Apnabi identificados con impacto negativo en función del sexo.
- Número de medidas neutralizadoras que se han incluido.



construyendo juntos
elkarrekin eraikiz

APNABI Autismo Bizkaia

CRONOGRAMA

	2015	2016	2017	2018
Objetivo 1.1.1				
Objetivo 1.2.1				
Objetivo 1.3.1				
Objetivo 1.4.1				
Objetivo 1.4.2				
Objetivo 2.1.1				
Objetivo 2.2.1				
Objetivo 2.3.1				
Objetivo 2.3.2				
Objetivo 2.4.1				
Objetivo 2.5.1				
Objetivo 3.1.1				

Teniendo en cuenta que la labor de priorizar acciones para la ejecución anual corresponde a la Comisión de Igualdad y que la propia gestión del Plan prevé que esta priorización se realice de manera anual, atendiendo a los resultados obtenidos el año anterior, el cronograma que se presenta en este documento es orientativo. Puede sufrir cambios en función de los resultados anuales que se vayan obteniendo con la implantación.