



I. PLAN PARA LA IGUALDAD DE ASPACE GIPUZKOA

2019-2022

Razón social: ASPACE GPUZKOA (Asociación de Parálisis Cerebral).
Forma jurídica: Asociación sin ánimo de lucro.
Principales servicios: Atención a personas con parálisis cerebral y alteraciones afines.
Responsable del proyecto: Marta Fernández Esteban
Datos de contacto: mfernandez@spacegi.org
Asistencia técnica: ERABERRIA GUNEA SL.
Fecha de aprobación del Plan:

ÍNDICE

PRÓLOGO	2
1. INTRODUCCIÓN	4
• ASPACE GIPUZKOA (Asociación Guipuzcoana de Ayuda a la Parálisis Cerebral y Alteraciones Afines)	4
• PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD DE ASPACE GIPUZKOA.....	4
• PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE ASPACE GIPUZKOA.....	5
2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES.	5
3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPACE GIPUZKOA: 2019-2022.	6
3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	6
3.2. ESTRUCTURA	7
3.3. DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD.....	8
3.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	9
3.5. COMUNICACIÓN	11
3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
ANEXO I: DESARROLLO DE MEDIDAS DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPACE GIPUZKOA.	12

PRÓLOGO

El plan para la Igualdad de mujeres y hombres que os presentamos **es el primero** que hacemos en ASPACE GIPUZKOA y abarca el periodo 2018-2022. Se trata de un plan que parte de un diagnóstico previo que nos ha permitido detectar las áreas de mejora y las fortalezas de ASPACE GIPUZKOA en relación a la igualdad de mujeres y hombres.



¿POR QUÉ UN PLAN PARA LA IGUALDAD EN ASPACE GIPUZKOA?

Son varias los porqués que nos han llevado a abordar este proyecto y nos gustaría compartirlos con todas las personas que estáis leyendo este documento:

- Porque compartimos opinión de que la desigualdad de género es uno de los principales problemas que afecta a nuestra sociedad y queremos contribuir a su eliminación.
- Porque queremos cumplir con las obligaciones en materia de igualdad recogidas en normas y planes de las diferentes administraciones públicas de la CAPV con las que trabajamos.
- Porque tenemos el convencimiento de que este plan va a permitirnos mejorar los apoyos y servicios que prestamos a las personas y familias que forman ASPACE GIPUZKOA.
- Porque sabemos que la diversidad es un valor que en ningún caso puede llevar aparejada desigualdad.



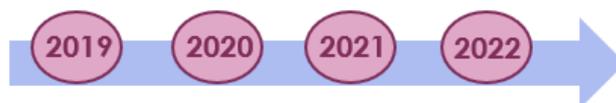
¿PARA QUÉ UN PLAN PARA LA IGUALDAD EN ASPACE GIPUZKOA? ¿QUÉ OBJETIVOS PERSEGUIMOS?

- Para seguir avanzando en las cuestiones que el diagnóstico nos ha demostrado que podemos mejorar.
- Para contribuir al cambio de valores interna y externamente, poniendo en valor la diferencia y garantizando la igualdad de derechos de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.
- Para poner en valor y garantizar aquello que hacemos bien.



¿CÓMO VAMOS A HACERLO?

El primer plan para la igualdad ASPACE GIPUZKOA tiene una **duración de 4 años, 2019-2022.**



Y está estructurado en **5 ejes**, que se detallan a continuación:



Estos 5 ejes llevan aparejados **5 objetivos y 15 medidas** que se irán abordando a lo largo de los 4 años de duración del Plan.

El I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA es de aplicación a todas las personas que integramos la asociación; esto es, la Junta Directiva, la plantilla, las personas usuarias, sus familiares y personas colaboradoras.

Tanto para su elaboración como para su implantación, hemos formado un Grupo de Trabajo compuesto por:

Nombre	Puesto
<ul style="list-style-type: none"> • Esther Larrañaga Agirre • Marta Fernández Esteban 	Directora General Responsable de Recursos Humanos. Responsable del Proyecto.
<ul style="list-style-type: none"> • Lorena Carcedo • Sonia Martin- Dani Alvarez (sustituye a Sonia) 	Comité de empresa vivienda Comité de empresa centro de día
<ul style="list-style-type: none"> • Koldo Mugika • Tito Eseberri • Sebasten Goikoetxea • Alfonso Gómez 	Servicio Educativo Centro de día Adultos Administración Vivienda-Residencia
E-mail de la Comisión	berdintasuna@aspacegi.org

El I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA es una herramienta que nos va a permitir avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres. Del mismo modo, el Plan es una vía de comunicación entre las personas trabajadoras de ASPACE GIPUZKOA y el equipo de trabajo que ha llevado a cabo la elaboración del mismo. Con la elaboración y la propuesta de medidas se pretende garantizar la participación de todas las trabajadoras y trabajadores de ASPACE GIPUZKOA de modo que aumente el impacto positivo del mismo, y las mejoras y logros obtenidos sean resultado del trabajo de todas y todos.

1. INTRODUCCIÓN

- **ASPACE GIPUZKOA (Asociación Guipuzcoana de Ayuda a la Parálisis Cerebral y Alteraciones Afines)**

ASPACE GIPUZKOA (Asociación Guipuzcoana de Ayuda a la Parálisis Cerebral y Alteraciones Afines) es una entidad sin ánimo de lucro, de interés social y perteneciente al tercer sector fundada en el año 1971. Es una asociación de familias cuyo máximo órgano es la Asamblea, que elige a las personas que integran la Junta Directiva. Los fines de la Asociación son:

- La integración social de las personas afectadas de parálisis cerebral y alteraciones afines.
- La atención de calidad, a través de distintos servicios y programas que fomenten la autonomía personal.
- La sensibilización social.

MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de cada persona con parálisis cerebral y alteración afín y de sus familias, desde un compromiso ético, promoviendo el desarrollo de apoyos y programas que faciliten su participación activa como personas ciudadanas de pleno derecho.

VISIÓN

Ser reconocida como una organización que da respuestas de calidad a las distintas necesidades de las personas usuarias y sus familias.

VALORES

- Respeto y compromiso
- Profesionalidad
- Innovación y excelencia
- Atención Integral e Individualizada.

Asimismo, cabe señalar que ASPACE GIPUZKOA cuenta con la acreditación en **el Modelo de calidad ISO 9001** y en **el Modelo de Calidad Plena**, propio de las entidades de la discapacidad, en la fase de compromiso.

- **PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD DE ASPACE GIPUZKOA**

ASPACE GIPUZKOA ha trabajado durante el año 2018 en la elaboración del **I. Plan para la Igualdad**, a partir de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

objetivo

El **objetivo** de la elaboración del presente proyecto es doble: **avanzar hacia la excelencia en la gestión** de la asociación mediante la sistematización de sus procesos y la búsqueda continua de mejoras, **e incorporar la perspectiva de género** en los servicios ofertados de tal modo que se dé respuesta tanto a las necesidades de la plantilla a nivel interno como a las necesidades de las personas usuarias.

El proyecto se ha realizado teniendo en cuenta las especificidades y requerimientos contemplados en el decreto que regula la concesión del **reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres** otorgado por Emakunde.

Durante todo el proceso se ha contado con la **asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

- PROCESO DEL DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE ASPACE GIPUZKOA.

El proceso de elaboración del I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA ha sido abordado en las fases que se detallan a continuación:

- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Definición de objetivos y propuesta de medidas y acciones para alcanzar dichos objetivos.
- Designación de responsables, público objetivo, recursos necesarios, presupuesto, cronograma e indicadores por cada una de las medidas propuestas.
- Redacción del documento I. Plan para la Igualdad.
- Aprobación del I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASPACE GIPUZKOA y comunicación a toda la plantilla.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES.

Para la elaboración del diagnóstico sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASPACE GIPUZKOA se ha recopilado tanto información cuantitativa desagregada por sexo como información cualitativa relativa a la organización, la plantilla, las condiciones laborales, los procedimientos de gestión de personas, la prestación de servicios y los principales colectivos con los que ASPACE GIPUZKOA trabaja: personas usuarias, sus familiares, el voluntariado y empresas colaboradoras.

Durante esta fase del proyecto se ha propiciado la participación de la plantilla de diversos modos:

- La constitución del Grupo de trabajo (Grupo de Igualdad).
- Encuesta de opinión remitida al total de la plantilla.
- Realización de dos grupos de opinión.
- Participación de la plantilla en la formación impartida sobre acoso sexual y por razón de sexo.

3. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPACE GIPUZKOA: 2019-2022.

El I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA recoge las líneas de intervención, los objetivos definidos y las medidas propuestas para alcanzar dichos objetivos. Asimismo, incluye un procedimiento de seguimiento y de evaluación que permite analizar el progreso del Plan e incorporar mejoras y/o realizar los ajustes necesarios para su implantación. Del mismo modo, permite medir el impacto en las brechas de género existentes en el mundo laboral, cuyo reflejo ha sido analizado en la entidad.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A partir de las conclusiones recogidas en el DF_Igualdad del diagnóstico sobre la Igualdad de Mujeres y Hombres, el Grupo de Igualdad ha identificado los puntos fuertes y áreas de mejora consideradas de mayor prioridad para abordar en este I. Plan para la Igualdad 2019-2022. Además de las líneas priorizadas, se han incorporado al Plan las medidas indispensables para su correcta implantación y seguimiento.

A continuación se recogen los puntos fuertes y áreas de mejora consideradas prioritarias:

Análisis descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de datos sobre familias monomarentales/ monoparentales, ni de convivientes con mayores de edad con algún tipo de dependencia. • Se desconoce si hay personas en la plantilla con formación en igualdad. • En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres. • No se incorpora la perspectiva de género en los servicios ofertados. • Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre 25 y 34 años de 0,93; entre 35 y 50 de 1,24 y mayores de 50 de 1,21. • Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con estudios universitarios: nivel estratégico 1,00; nivel táctico 1,69 y nivel operativo 0,9. • El personal técnico identifica diferencias de actitudes y comportamiento en función del sexo de las personas usuarias.
-----------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de jornada por guardia legal (<12): sólo se acogen mujeres. • Excedencia por cuidado de menores (< 3 años): tasa relativa de 0,55. • Encuesta: El 36% de las trabajadoras y el 29% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. • Encuesta: El 38% de las trabajadoras y el 32% de los trabajadores considera que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal. • La motivación de la plantilla con las medidas de conciliación y flexibilidad es de 6,16 sobre 10 entre las mujeres y 6,46 entre los hombres. 	Conciliación responsable
---	---------------------------------

Riesgos psicosociales

- Encuesta: 11 mujeres y 3 hombres señalan haberse sentido discriminadas y discriminados por razón de sexo en ASPACE GIPUZKOA.
- Encuesta: 2 mujeres señalan haber sufrido acoso sexual en ASPACE GIPUZKOA y 13 mujeres y 5 hombres señalan conocer el caso de alguna persona de la organización que haya sufrido acoso sexual trabajando en ASPACE GIPUZKOA.
- Encuesta: 1 mujer y 2 hombres señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en ASPACE GIPUZKOA y 10 mujeres y 4 hombres conocen el caso de alguna persona que haya sufrido acoso por razón de sexo en ASPACE GIPUZKOA.
- No hay protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ha habido denuncias por acoso sexual ni por acoso por razón de sexo.
- Normalización de conductas de naturaleza sexual de las personas usuarias hacia el personal.
- Incomodidad entre algunas trabajadoras por las conductas de naturaleza sexual de algunos usuarios.
- Encuesta: El 74% de las mujeres y 86% de los hombres piensa que los chistes y comentarios sexistas no son habituales.

- Se detectan algunos usos androcéntricos en el lenguaje en varios de los soportes de ASPACE GIPUZKOA.
- Encuesta: El 60% de las mujeres y el 64% de los hombres, cree que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en ASPACE GIPUZKOA.
- Encuesta: El 92% de las mujeres y el 89% de los hombres están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad.
- El grado de satisfacción de la plantilla con la entidad en materia de igualdad es de 7,41 sobre 10 en las mujeres y 7,68 en hombres.

Cultura organizacional

3.2. ESTRUCTURA

Como se ha comentado al inicio, el I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA está estructurado en cinco líneas de intervención:

- Estrategia de gestión con perspectiva de género
- Cultura organizacional igualitaria
- Entorno laboral saludable y libre de violencia
- Conciliación corresponsable
- Garantizar la igualdad en los servicios

Las líneas mencionadas se abordarán a través de 5 objetivos y 15 medidas. La descripción detallada de todas las medidas está recogida en el Anexo I.

3.3. DESARROLLO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

A continuación se recogen los objetivos y las medidas a desarrollar en el I. Plan para la Igualdad:

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO	MEDIDAS
1. Consolidar la gestión para la igualdad en ASPACE GIPUZKOA.	1.1. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.
	1.2. Integrar la perspectiva de género en los sistemas de gestión y en las herramientas de ASPACE GIPUZKOA.
	1.3. Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.
	1.4. Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.
CULTURA ORGANIZACIONAL IGUALITARIA	
OBJETIVO	MEDIDAS
2. Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.	2.1. Visibilizar el compromiso de la organización con la Igualdad.
	2.2. Capacitar en Igualdad al personal de ASPACE GIPUZKOA.
	2.3. Habilitar y dinamizar un espacio de comunicación y participación relativa a la igualdad.
ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA	
OBJETIVO	MEDIDAS
3. Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas.	3.1. Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	3.2. Hacer el seguimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	3.3. Fomentar el autocuidado y la salud de las mujeres.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
OBJETIVO	MEDIDAS
4. Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.	4.1. Identificar las dificultades y las necesidades de conciliación de la plantilla.
	4.2. Identificar buenas prácticas en Conciliación corresponsable.
	4.3. Proponer medidas que den respuesta a las necesidades de conciliación y estudiar su viabilidad en el funcionamiento de ASPACE GIPUZKOA.
GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS SERVICIOS	
OBJETIVO	MEDIDAS
5. Capacitar y sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres a través de los servicios ofertados.	5.1. Integrar la perspectiva de género en los servicios ofertados.
	5.2. Sensibilizar y concienciar en Igualdad a las personas que participan en los servicios de ASPACE GIPUZKOA.

3.4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El Grupo de Igualdad será el responsable de realizar el seguimiento del I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASPACE GIPUZKOA durante el periodo de vigencia del mismo, esto es, del 2019 al 2022.

Las funciones que asumirá, serán:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I. Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al I. Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I. Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I. Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, la responsable de Recursos Humanos de ASPACE GIPUZKOA, Marta Fernández Esteban, será quien realice las funciones de coordinación.

Para la puesta en marcha del I. Plan, el Grupo de Igualdad seguirá las pautas establecidas en las fichas descriptivas de las medidas del Plan. Asimismo, seguirá la planificación temporal marcada en éstas, detallada en el cronograma que se recoge a continuación:

3.5. COMUNICACIÓN

El I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA será comunicado a toda la plantilla. A continuación se detallan los momentos e hitos claves de dicha comunicación:

- **Comunicación del I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA a toda la plantilla:**
Este documento está accesible en formato electrónico para toda la plantilla de ASPACE GIPUZKOA.
- **Comunicación anual del grado de avance del I. Plan para la Igualdad así como las medidas a abordar durante el año siguiente.**
Anualmente se informará a la plantilla acerca de las principales acciones desarrolladas durante el año y se comunicará la forma de acceder a los informes de seguimiento anuales del Plan.
- **Comunicación de la obtención del reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” a toda la plantilla.**
Se informará a la plantilla tanto de la fecha de solicitud como de la fecha de la obtención del reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.
- **Comunicación de la evaluación del I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA.**
Una vez finalizada la vigencia del I. Plan, se trasladarán a la plantilla las principales conclusiones y resultados del mismo, y en particular, el impacto y las mejoras obtenidas.

3.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Anualmente se realizarán informes de seguimiento del I. Plan para la Igualdad de ASPACE GIPUZKOA. En estos informes se recogerán, entre otras cuestiones, las medidas abordadas, las no abordadas, una reflexión acerca de por qué no han sido abordadas, los recursos empleados, así como otras dificultades y apoyos identificados. El Grupo de Igualdad será el encargado de la coordinación y la elaboración de los informes de seguimiento.

Asimismo, una vez obtenido el reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, se informará bienalmente a Emakunde acerca del grado de implantación del Plan que en cada momento esté en vigor.

Una vez finalizada la vigencia del I. Plan, se realizará la evaluación del mismo. En base a los informes de seguimiento realizados anualmente se analizará el grado de ejecución del Plan. En esta evaluación se pondrá énfasis en los indicadores de resultado y en el impacto del I. Plan en relación a las brechas de género detectadas en el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres. La evaluación se completará con una reflexión cualitativa sobre las dificultades encontradas, modo de solucionarlas, agentes, recursos y estrategias clave identificadas.

ANEXO I: DESARROLLO DE MEDIDAS DE LAS MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPACE GIPUZKOA.

Medida 1.1.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres. 			
Objetivo 1.	Consolidar la gestión para la igualdad en ASPACE GIPUZKOA.			
Medida 1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisar la composición del Grupo de Igualdad para la implantación del Plan para la Igualdad y repartir responsabilidades entre las personas integrantes. Establecer la periodicidad de las reuniones del Grupo de Igualdad. Integrar el programa operativo anual del Plan para la Igualdad en el Plan de Gestión. Realizar informes de seguimiento anuales del Plan para la Igualdad. Elaborar un argumentario que traslade a la plantilla los objetivos y el impacto del Plan para la Igualdad (porqués y paraqués) en la actividad diaria de ASPACE GIPUZKOA y permita el seguimiento del cumplimiento de los mismos. 			
Cronograma	2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 119 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Argumentario realizado. Nº de sesiones celebradas por la Grupo de Igualdad. Informes de seguimiento anual realizados. Nº de comunicaciones difundidas a la plantilla relativas al Plan para la Igualdad. 			

Medida 1.2.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de datos sobre familias monomarentales/ monoparentales, ni de convivientes con mayores de edad con algún tipo de dependencia. Se desconoce si hay personas en la plantilla con formación en igualdad. Se detectan algunos usos androcéntricos en el lenguaje en varios de los soportes de ASPACE GIPUZKOA. 			
Objetivo 1.	Consolidar la gestión para la igualdad en ASPACE GIPUZKOA.			
Medida 1.2.	Integrar la perspectiva de género en los sistemas de gestión y en las herramientas de ASPACE GIPUZKOA.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Recogida de información estructurada y actualizada desagregada por sexo relativa a las familias monomarentales/ monoparentales y convivientes con mayores de edad con algún tipo de dependencia. Inclusión de datos desagregados por sexo relativos a la formación en igualdad de la plantilla en el sistema de seguimiento de formación. 			
Cronograma	Q1-Q2 2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de RRHH. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 80 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que opinan que los procesos garantizan la igualdad, desagregado por sexo. Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales). Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres que conviven con personas mayores de edad con algún tipo de dependencia. Tasa relativa de mujeres/hombres con formación en igualdad 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Información actualizada sobre familias monomarentales/ monoparentales y convivientes con mayores de edad con algún tipo de dependencia. Información actualizada sobre formación en igualdad de la plantilla en el sistema de seguimiento de formación. 			

Medida 1.3.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de datos sobre familias monomarentales/ monoparentales, ni de convivientes con mayores de edad con algún tipo de dependencia. Se desconoce si hay personas en la plantilla con formación en igualdad. Se detectan algunos usos androcéntricos en el lenguaje en varios de los soportes de ASPACE GIPUZKOA. 			
Objetivo 1.	Consolidar la gestión para la igualdad en ASPACE GIPUZKOA.			
Medida 1.3.	Incluir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Establecer pautas sobre el uso del lenguaje y de las imágenes desde una perspectiva de género. Crear un banco de términos no sexistas ligado a un argumentario que pueda ser integrado en la comunicación escrita y oral y fomente una comunicación no sexista. Realizar un seguimiento de distintos documentos proponiendo mejoras y/o alternativas a las utilizadas en el lenguaje y las imágenes. 			
Cronograma	Q2 – Q3 2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Glosario de términos de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-contema/es/contenidos/informacion/glosario/es_gizonduz/glosario.html). Guía del lenguaje para el ámbito educativo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_es.pdf). Guía del lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_deport_es.pdf). Euskararen erabilera ez sexista gidaliburua. Emakunde-Emakumearen euskal erakundea (https://www.ehu.eus/documents/2007376/0/erabilera_ez_sexista). Guía práctica para un uso inclusivo del lenguaje en Lantegi Batuak de Lantegi Batuak Fundazioa (https://www.lantegi.com/site/assets/files/2708/120208lantegilengsex-cast.pdf). 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 139 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas que opinan que los procesos garantizan la igualdad, desagregado por sexo. Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con hijas/os a cargo (monomarentales/monoparentales). Tasa relativa de presencia de mujeres/hombres que conviven con personas mayores de edad con algún tipo de dependencia. Tasa relativa de mujeres/hombres con formación en igualdad. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Uso del lenguaje y de las imágenes no sexista. Criterios aprobados. Banco de términos y Argumentario realizado. 			

Medida 1.4.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres 			
Objetivo 1.	Consolidar la gestión para la igualdad en ASPACE GIPUZKOA.			
Medida 1.4.	Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Una vez desarrollada gran parte de las medidas contempladas hasta el año 2020, se solicitará a Emakunde el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”. Para ello se adjuntarán los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. Informe de seguimiento y evidencias de implantación de las medidas programadas hasta el año 2020. Plan para la Igualdad, y desarrollo operativo para el año 2021. 			
Cronograma	2019	Q3-2020	2021	Q3 2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de RRHH. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. Informe de seguimiento 2020. Plan para la Igualdad y desarrollo operativo para el año 2021. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 60 horas de dedicación. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Fecha de solicitud del reconocimiento. Fecha de concesión del reconocimiento. 			

Medida 2.1.

CULTURA ORGANIZACIONAL IGUALITARIA				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> • El 92% de las mujeres y el 89% de los hombres están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad. • El grado de satisfacción de la plantilla con la entidad en materia de igualdad es de 7,41 sobre 10 en las mujeres y 7,68 en hombres. • En la estrategia de la entidad (Misión, visión, valores) no se recoge expresamente la igualdad de mujeres y hombres. 			
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
Medida 2.1.	Visibilizar el compromiso de la organización con la Igualdad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla, personas usuarias y familias, organizaciones con las que nos relacionamos y ciudadanía en general 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trasladar, al menos una vez al año, información a la plantilla sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad. • Comunicación del Plan para la Igualdad a través de los diferentes soportes de ASPACE GIPUZKOA: memoria, revista EKIPO, página web, redes sociales... • Realizar una versión del Plan para la Igualdad en lectura fácil dirigida a personas usuarias. • Integrar el compromiso por la igualdad como parte de la misión, la visión y/o valores de ASPACE GIPUZKOA, a partir de la revisión del plan estratégico. • Animar a todas las personas que componen ASPACE GIPUZKOA a compartir su experiencia e incluir información relativa a la intervención en favor de la igualdad entre Mujeres y Hombres en las memorias anuales de ASPACE GIPUZKOA. • Habilitar una dirección de correo para que quien así lo desee pueda contactar con el Grupo de Igualdad. 			
Cronograma	Q1-2019	Q1-2020	Q1-2021	Q1-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección/Gerencia. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico de ASPACE GIPUZKOA. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • 64 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregado por sexo. • % que están de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de comunicaciones realizadas relativas al Plan para la Igualdad. • Nº de medidas para la igualdad integradas en el Plan estratégico de ASPACE GIPUZKOA. • Nº de noticias relativas a la intervención en favor de la igualdad entre Mujeres y Hombres incluidas en las memorias anuales de ASPACE GIPUZKOA. 			

Medida 2.2.

CULTURA ORGANIZACIONAL IGUALITARIA				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> El 60% de las mujeres y el 64% de los hombres, cree que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en ASPACE GIPUZKOA. El 74% de las mujeres y 86% de los hombres piensa que los chistes y comentarios sexistas no son habituales. Se desconoce si hay personas en la plantilla con formación en igualdad. Se detectan algunos usos androcéntricos en el lenguaje en varios de los soportes de ASPACE GIPUZKOA. 			
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
Medida 2.2.	Capacitación en Igualdad al personal de ASPACE GIPUZKOA.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir formación en igualdad en la oferta formativa anual. Incluir la perspectiva de género en las formaciones específicas de cada servicio. Ofertar formación sobre claves de comunicación no sexista a través de breves píldoras formativas que se trasladarán desde las reuniones de coordinación-responsables al resto de la plantilla. 			
Cronograma	Q1-Q3 2019	Q1-Q3 2020	Q1-Q3 2021	Q1-Q3 2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Medida 1.1. iniciada. Blog Mujeresenred.com (http://www.mujeresenred.net/). Unidades didácticas Nahiko de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (http://www.emakunde.euskadi.eus/nahiko/-/informacion/unidades-didacticas/). Guía sobre como elaborar y seleccionar materiales educativos de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/pub_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e02.como.elaborar.y.seleccionar.materiales.coeducativos.pdf). 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Coste de la formación. 207 horas dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de personas trabajadoras con formación en igualdad, desagregado por sexo. Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de horas de formación ofertada. % de personas que asisten a las formaciones, desagregado por sexo. 			

Medida 2.3.

CULTURA ORGANIZACIONAL IGUALITARIA				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> El 60% de las mujeres y el 64% de los hombres, cree que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en ASPACE GIPUZKOA. El 38% de las trabajadoras y el 32% de los trabajadores considera que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal. Se detectan algunos usos androcéntricos en el lenguaje en varios de los soportes de ASPACE GIPUZKOA. 			
Objetivo 2.	Impulsar una cultura de empresa comprometida con la igualdad de mujeres y hombres.			
Medida 2.3.	Habilitar y dinamizar un espacio de comunicación y participación relativo a la igualdad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla, personas usuarias y familias 			
Descripción	Para realizar esta medida, se colgará información que pueda ser de interés para la plantilla y para las personas usuarias en relación a temas de igualdad: debates, discusiones, apartado de preguntas, lenguaje no sexista, información relativa a las medidas de conciliación existentes en ASPACE GIPUZKOA, 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.			
Cronograma	Q3-2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 48 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregada por sexo. Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones relativas a la igualdad colgadas en el espacio habilitado a tal efecto por parte de la plantilla de ASPACE GIPUZKOA. Nº de acciones relativas a la igualdad colgadas en el espacio habilitado a tal efecto por parte de las personas usuarias de ASPACE GIPUZKOA. 			

Medida 3.1.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: 2 mujeres señalan haber sufrido acoso sexual en ASPACE GIPUZKOA. 1 mujer y 2 hombres señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en ASPACE GIPUZKOA No hay protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. No ha habido denuncias por acoso sexual ni por acoso por razón de sexo. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 3.1.	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaboración participada del protocolo. Plantear a Gizalde la conveniencia de tener un criterio unificado en relación a la inclusión del voluntariado en el ámbito de aplicación del protocolo. Adecuación de cuestiones claves a la realidad de ASPACE GIPUZKOA: ámbito de aplicación, normativa aplicable, asesoría confidencial, ejemplos propios... Recogida de las aportaciones de la plantilla en las sesiones formativas y revisarlas. Realización de un simulacro que permita validar el protocolo. Aprobación del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Difusión del protocolo a la plantilla. 			
Cronograma	Q1-Q2 2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Representantes del Comité de Empresa. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a la Grupo de Igualdad y a la plantilla. Modelo de protocolo de Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer (disponible en www.emakunde.euskadi.eus) 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 159 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. % que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de sesiones de trabajo. Aprobación del protocolo. % de la plantilla que conoce el protocolo, desagregado por sexo. 			

Medida 3.2.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: 2 mujeres señalan haber sufrido acoso sexual en ASPACE GIPUZKOA. 1 mujer y 2 hombres señalan haber sufrido acoso por razón de sexo en ASPACE GIPUZKOA No hay protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo. No ha habido denuncias por acoso sexual ni por acoso por razón de sexo. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 3.2.	Seguimiento del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<p>Para el seguimiento del protocolo se realizarán informes de seguimiento anuales.</p> <p>Por otro lado, se incluirá en el manual de acogida claves que permitan reaccionar ante situaciones de acoso por parte de personas usuarias, en especial para las nuevas incorporaciones de mujeres.</p>			
Cronograma	2019	Q3 - 2020	Q3 – 2021	Q3 - 2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Representantes del Comité de Empresa. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Medida 3.1. realizada. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 139 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años Nº de casos de acoso por razón de sexo denunciados en los últimos 4 años. % que consideran que son habituales los chistes y comentarios sexistas, desagregado por sexo. % de personas que consideran que se han sentido discriminadas por razón de sexo en la entidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Informes bienales de seguimiento. Nº de claves incluidas en el manual de acogida. 			

Medida 3.3.

ENTORNO LABORAL SALUDABLE Y LIBRE DE VIOLENCIA				
Debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> • Normalización de conductas de naturaleza sexual de las personas usuarias hacia el personal. • Incomodidad entre algunas trabajadoras por las conductas de naturaleza sexual de algunos usuarios. 			
Objetivo 3.	Garantizar un ambiente de trabajo libre de riesgos y saludable para todas las personas.			
Medida 3.3.	Fomentar el autocuidado y la salud de las mujeres.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Atención directa. 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar al personal sobre la violencia en el empleo desde una perspectiva de género. • Ofrecer estrategias que permitan a las mujeres trabajadoras reaccionar ante determinadas situaciones de acoso por parte de las personas usuarias. 			
Cronograma	Q3 - 2019	Q1 - Q2 2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales propios y formación. • Blog sobre autodefensa feminista y manual de prevención de Maitena Monroy. (http://www.autodefensafeminista.com/ - http://www.autodefensafeminista.com/attachments/article/277/MANUAL%20Autodefensa%20Feminista.pdf). 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Coste de la formación. • 100 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. • Motivación con el trabajo. Puntuación media otorgada, desagregada por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción con las estrategias utilizadas. • % de la plantilla sensibilizada, desagregada por sexo. 			

Medida 4.1.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: motivación de la plantilla con las medidas de conciliación y flexibilidad 6,16 sobre 10 entre las mujeres y 6,46 entre los hombres. Encuesta: 36% de las trabajadoras y el 29% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 38% de las trabajadoras y el 32% de los trabajadores considera que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal. 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
Medida 4.1.	Identificar las dificultades y las necesidades de conciliación de la plantilla.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Profesionales en excedencia por cuidado de hijas y/o hijos. 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilitar espacios en los que las personas trabajadoras puedan hacer sugerencias y propuestas relativas a las medidas de conciliación. Analizar las solicitudes de medidas para la conciliación recogidas a través del portal para personas trabajadoras. Detectar las situaciones diferenciales que se dan y aglutinarlas por servicios. Dar a conocer a la plantilla las medidas de conciliación y de flexibilidad existentes: permisos para consultas médicas, etc. Recoger las dificultades específicas con las que se encuentran las personas de los niveles estratégico y táctico. 			
Cronograma	2019	Q1 - Q2 2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de responsables. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Portal para personas trabajadoras. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 48 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a las distintas medidas y servicios para la conciliación. % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de dificultades y necesidades identificadas. Nº de sugerencias y propuestas relativas a la conciliación. % de la plantilla conocedora de las medidas de conciliación y flexibilidad existentes, desagregado por sexo. 			

Medida 4.2.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: motivación de la plantilla con las medidas de conciliación y flexibilidad 6,16 sobre 10 entre las mujeres y 6,46 entre los hombres. Encuesta: 36% de las trabajadoras y el 29% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 38% de las trabajadoras y el 32% de los trabajadores considera que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal. 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
Medida 4.2.	Identificar buenas prácticas en Conciliación corresponsable.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estudiar medidas aplicadas por otras organizaciones del mismo u otro sector. Analizar su idoneidad para ASPACE GIPUZKOA y en concreto para qué grupos o colectivos. Proponer las adaptaciones necesarias para poder utilizarlas en ASPACE GIPUZKOA. 			
Cronograma	2019	Q3 - 2020	Q1 - 2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Grupo de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 48 horas de dedicación del personal. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a las distintas medidas y servicios para la conciliación. % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de buenas prácticas identificadas. Nº de contactos mantenidos con otras entidades. Nº de adaptaciones realizadas. 			

Medida 4.3.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta: motivación de la plantilla con las medidas de conciliación y flexibilidad 6,16 sobre 10 entre las mujeres y 6,46 entre los hombres. Encuesta: 36% de las trabajadoras y el 29% de los trabajadores considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales. Encuesta: 38% de las trabajadoras y el 32% de los trabajadores considera que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación del empleo con la vida personal 			
Objetivo 4.	Identificar las dificultades relativas a la conciliación de la plantilla y avanzar hacia una conciliación corresponsable.			
Medida 4.3.	Proponer medidas que den respuesta a las necesidades de conciliación y estudiar su viabilidad en el funcionamiento de ASPACE GIPUZKOA.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla 			
Descripción	<p>Para cumplir con la medida propuesta por un lado se pondrá en marcha un proyecto piloto en los puestos en los que se hayan detectado mayores dificultades para la conciliación.</p> <p>Por otro lado, se favorecerá la reflexión con personas en reducción de jornada sobre la importancia de participar en las reuniones de coordinación que se celebran mensualmente.</p>			
Cronograma	2019	2020	Q2 - Q3 - 2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de responsables (una persona por equipo). 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 143 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento mujeres/hombres a las distintas medidas y servicios para la conciliación. % que consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal, desagregado por sexo. % que consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, desagregado por sexo. Puntuación media otorgada a las medidas de conciliación y flexibilidad, desagregado por sexo. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas adoptadas. Grado de satisfacción de las personas participantes del Proyecto Piloto con las medidas adoptadas, desagregado por sexo. Nº de propuestas de mejora. Nº de comunicaciones relativas a la reflexión sobre la importancia de asistir a las reuniones mensuales. 			

Medida 5.1.

GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS SERVICIOS				
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico identifica diferencias de actitudes y comportamiento en función del sexo de las personas usuarias. No se incorpora la perspectiva de género en los servicios ofertados. 			
Objetivo 5.	Capacitar y sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres a través de los servicios ofertados.			
Medida 5.1.	Integrar la perspectiva de género en los servicios ofertados.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias y familias. 			
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir y analizar la variable sexo en la recogida de información relativa a todos los servicios prestados. Identificar, recoger y sistematizar las diferencias de actitudes y comportamientos de las personas usuarias en función del sexo. Proponer actividades que permitan desmontar estereotipos de género. 			
Cronograma	2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de responsables. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> 72 horas de dedicación de la plantilla. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres usuarias. 			
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de diferencias detectadas. Nº de actividades propuestas. % de personas usuarias participantes de las actividades, desagregado por sexo. 			

Medida 5.2.

GARANTIZAR LA IGUALDAD EN LOS SERVICIOS					
Fortaleza/ debilidad detectada	<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico identifica diferencias de actitudes y comportamiento en función del sexo de las personas usuarias. No se incorpora la perspectiva de género en los servicios ofertados. 				
Objetivo 5.	Capacitar y sensibilizar en materia de igualdad de mujeres y hombres a través de los servicios ofertados.				
Medida 5.2.	Sensibilizar y concienciar en Igualdad a las personas que participan en los servicios de ASPACE GIPUZKOA.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias y familias. 				
Descripción	<p>Las acciones propuestas para la realización de esta medida son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formación sobre estereotipos y roles de género a personas usuarias. Creación de grupos mixtos compuestos por personas usuarias, personal, familiares, voluntariado en los que se trabaje la educación sexual: talleres, formaciones, debates... Realizar campañas de sensibilización sobre la sexualidad de las personas afectadas de parálisis cerebral y alteraciones afines. Fomentar el uso de un lenguaje no sexista con las personas usuarias a través de la utilización de palabras alternativas (ejemplo: cuadrilla en vez de amigos y/o amigas). Dar a conocer la experiencia piloto sobre la sensibilización de personas usuarias, profesionales y familiares en relación a la educación sexual. Pensar en la posibilidad de creación de grupos mixtos que permitan reflexionar sobre temáticas relativas a la sexualidad de las personas usuarias. 				
Cronograma	Q3-18	2019	2020	2021	2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Las tres responsables de la experiencia piloto para dicha acción. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Guía Confederación y Lantegi Batuak. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Coste de formación. 167 horas de dedicación de la plantilla. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> % de mujeres usuarias. % de personas con formación en igualdad, desagregado por sexo. 				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de formaciones ofertadas. Nº de temas trabajados en las formaciones. % de personas participantes de las formaciones, desagregado por sexo. Nº de campañas de sensibilización sobre la sexualidad realizadas. Nº de temas abordados en las campañas. Nº de comunicaciones relativas a la experiencia piloto realizadas. 				