

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASPACE BIZKAIA

FEBRERO 2021

Título. II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASPACE BIZKAIA
Asistencia técnica: Estibaliz García consultora homologada por Emakunde para la realización de diagnóstico y planes para la igualdad en empresas.

PRESENTACIÓN

ASPACE Bizkaia continúa declarando 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 llevará a la práctica a través de la implantación de este II Plan de Igualdad, que recogerá, entre otras, las siguientes materias:

- Establecer la Igualdad de hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra organización.
- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Impulsar y fomentar medidas para la consecución de la igualdad real en el seno de nuestra organización.
- Asumir en todos y cada uno de los ámbitos la Igualdad como principio básico desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo del trabajo y la conciliación
- Informar, tanto interna como externamente, de todas las decisiones que se adopten a este respecto, proyectándose una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Poner en práctica los principios enunciados a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de Igualdad, que suponga una mejora continua en el desarrollo de dichos principios, estableciéndose los correspondientes sistemas de seguimiento con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de hombres y mujeres de la organización y por extensión de la sociedad.

PARTES DE CONCIERTAN EL PLAN

Este plan, igual que el anterior, es producto del procedimiento de trabajo llevado a cabo en la Comisión Negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Estas personas han sido:

Por parte de la empresa:

- Elena Martínez fuentes (DNI 78930769J)
- Asun Fernández Martínez (DNI 30633980G)

Por parte de la representación sindical:

- Beatriz Duro Ruiz. (DNI 72392111W). Sindicato ELA.
- Irene Mezo Andrés (DNI 30596800S). Sindicato ELA.

Además de estas personas, han participado en esta Comisión sin voto, pero como personas con formación en igualdad, las personas que a continuación se anuncian: Estas personas llevan formando parte de la comisión de igualdad desde el momento que se diseñó el I Plan (hace ya más de 4 años) y durante la implantación del mismo:

Nombre	Cargo
Fátima Sousa	Responsable Colegio Zabaloetxe y Responsable de formación
Iker Ortolatxipi	Responsable de ocio, tiempo libre y voluntariado y Responsable de Calidad
M ^a Asunción Fernández	Responsable Administración
Elías Leguina	Gerente
Beatriz Duro	Representación sindical
Esther Turrado	Responsable comunicación
Elena Martínez	Comunicación
Irene Mezo	Representación sindical
Saioa Palacios Morate	Responsable CAD Barakaldo

ÍNDICE

Presentación	3
Partes que conciertan el Plan	4
Planes para la igualdad. ¿Qué son y para qué sirve?	6
Normativa reguladora	7
Ámbito personal, territorial y temporal de este Plan	9
Características este Plan	10
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	11
Procedimiento de modificación y resolución de conflictos	14
Conclusiones del diagnóstico	15
Ámbitos de intervención	19
Desarrollo de las líneas de actuación en Igualdad (2021-2024)	24
Medios y recursos materiales y humanos necesarios	42

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD 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.

NORMATIVA REGULADORA

La normativa sobre la que se sustenta el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de ASPACE Bizkaia 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.**”*

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de ASPACE Bizkaia tiene las siguientes características:

Ámbito personal y territorial

Esta Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en ASPACE Bizkaia.

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.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- **Refleja el compromiso de la ORGANIZACIÓN** con la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Implica a **todas las áreas de la organización** y deberá situarse en el corazón de plan de gestión y plan estratégico de ASPACE Bizkaia.
- Tiene una **vigencia de 4 años**.
- 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, en el momento de la recogida de datos para diagnóstico.
- Es un Plan **abierto y flexible** que permite la evolución en el tiempo y la adaptación al ritmo de la empresa.
- 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**.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA Y ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO

De cara a la implementación del II Plan de Igualdad, desde ASPACE Bizkaia se continuará con la estructura de impulso y coordinación y el sistema de gestión definidos para el I Plan.

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 concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse en función de los plazos establecidos en apartados anteriores.
- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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.
- e) En caso de que una resolución judicial condene a la empresa 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 ASPACE BIZKAIA deberá estar en manos de la Comisión Negociadora. El mantenimiento en el tiempo de esta Comisión es una de las acciones recogidas también recogida en el II Plan para la Igualdad. Esta Comisión estará formada por:

Por parte de la empresa:

- Elena Martínez fuentes (DNI 78930769J)
- Asun Fernández Martínez (DNI 30633980G)

Por parte de la representación sindical:

- Beatriz Duro Ruiz. (DNI 72392111W). Sindicato ELA.
- Irene Mezo Andrés (DNI 30596800S). Sindicato ELA.

Además de estas personas, participarán en esta Comisión sin voto, pero como personas con formación en igualdad las personas anteriormente indicadas.

Estas personas llevan formando parte de la comisión de igualdad desde el momento que se diseñó el I Plan (hace ya más de 4 años) y durante la implantación del mismo:

- Elías Leguina Santaolalla. Gerente
- Fátima Sousa Arrieta. Responsable del Colegio de Educación Especial Zabaloetxe Goikoa y Responsable de Formación.
- Esther Turrado Monedero. Responsable de Comunicación.
- Iker Ortolatxipi Ibañez. Responsable de Ocio y Tiempo Libre y Responsable de Calidad.
- Saioa Palacios Morate. Responsable del Centro de Atención Diurna de Barakaldo.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ante la necesidad de modificar el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de ASPACE Bizkaia, 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.

En caso de desacuerdo, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de Aspace Bizkaia y dos representantes de las personas trabajadoras. Las discrepancias que pudieran derivarse de la aplicación de este Plan, se someterán al Preco.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

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

Se visibiliza, con respecto al diagnóstico anterior, un avance grande en el compromiso de ASPACE Bizkaia con la gestión de la empresa atendiendo a criterios de igualdad de mujeres y hombres. Este compromiso se visibiliza, entre otros, en aspectos como los siguientes:

- Modificación de los Estatutos.
- Ha obtenido el reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora.
- Forma parte de la Red Bai Sarea.
- Inclusión en el Plan de acogida.
- Inclusión de objetivos de igualdad en el Plan Estratégico.
- Inclusión de perspectiva de género y compromiso con la igualdad en Convenio ASPACE Bizkaia.
- Inclusión de género en misión, visión y valores y en código de conducta.
- Inclusión de la igualdad de oportunidades y de trato en el código de conducta.
- Elaboración de guías y formaciones para incluir la comunicación no sexista de manera sistemática en toda la documentación que produce la empresa, 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.
- Reducción de la brecha salarial en 6,5 porcentuales.

Respecto a la **gestión de las personas...**

- ASPACE Bizkaia está gestionada por una Junta Directiva, máximo órgano de gobierno. La Junta Directiva está formada por 9 personas de las cuales 6 son hombres y ocupan puestos de presidente de la asociación, tesorero y 4 vocales. El puesto de vicepresidencia, secretaría y 1 vocal están ocupados por mujeres.
- La Junta está elegida por la Asamblea General. Esta Asamblea General está formada por 578 socios (266 hombres, 309 mujeres).
- La Gerencia está ocupada por un hombre.
- De las 245 personas que forman la plantilla de ASPACE Bizkaia en el momento de la recogida de los datos, 224 son mujeres (el 91,4%). Respecto a los datos recogidos en 2015, los datos respecto a representatividad por sexos no han variado.
- La mayor parte de la plantilla de ASPACE Bizkaia tiene entre 30 y 45 de años.

- Las mujeres se ubican principalmente en puestos de personal técnico (7 de cada 10 mujeres de ASPACE Bizkaia ocupan este tipo de puestos), seguido de personal operario.
- En el caso de los hombres, 6 de cada ocupan también puestos técnicos seguido de 23,8% que ocupa puestos de mando intermedio nivel 1.
- Hay 12 mujeres ocupando puestos de responsabilidad (5,8% del total de mujeres ocupan puestos de responsabilidad) y 6 hombres (25% del total de hombres ocupan puestos de responsabilidad). La mayoría de las mujeres y de los hombres que forman ASPACE Bizkaia, llevan trabajado menos de 5 años en la entidad.
- Un porcentaje muy elevado de la plantilla de ASPACE Bizkaia cuenta con un contrato indefinido (casi 7 de cada 10). Por sexos la tendencia es similar inclinándose el porcentaje de contratos indefinidos un poco hacia las mujeres (casi 7 de cada 10 frente a casi 6 de cada 10).
- El 50,4% de las mujeres de la plantilla trabajan con jornada completa frente al 90,5% de los hombres.
- Respecto a las jornadas parciales, estas están principalmente en manos de las mujeres. Solo un 9,5 de los hombres de la plantilla trabaja con jornada parcial.
- En cuanto a las reducciones de jornada, el 100% están en manos de las mujeres de ASPACE Bizkaia.
- Teniendo en cuenta los datos de salario medio anual y complementos de hombres y mujeres, la brecha salarial es de 8,13%, comparando con el dato de 2015 (14,8%), esta brecha ha descendido 6,5 puntos porcentuales. Para comprender mejor esta brecha, hay que tener en cuenta aspectos como los siguientes:
 - Las reducciones de jornada están en manos de las mujeres (8% frente a 0% de los hombres).
 - Los complementos están en mayor cuantía en manos de los hombres.
- Respecto al acogimiento a medidas de conciliación, atendiendo al número de mujeres y hombres que son potenciales usuarios y usuarias de medidas de conciliación, comentar que no existen diferencias significativas.
- ASPACE Bizkaia cuenta con un Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Cuenta además con una asesoría confidencial y ha presentado a la totalidad de la plantilla el Protocolo.
- Se está trabajando con la empresa de prevención de cara a incluir género en la política de prevención.

Las mujeres están bien representadas en los **órganos de representación** de la plantilla. Respecto a la representación sindical, comentar que ASPACE Bizkaia cuenta con 9 personas como representantes sindicales y todas son mujeres. Pertenecen al sindicato ELA. En cuanto a la composición del Comité de Seguridad y Salud, por parte de la entidad lo representan 2 Mujeres y 1 Hombre y por parte de las personas trabajadoras, 3 Mujeres y ningún hombre.

En cuanto a los **procesos internos de trabajo y comunicación**:

Selección

El convenio colectivo recoge un capítulo específico orientado a sistematizar los procesos de selección. En este proceso se cuenta con la representación sindical. Además, se establecen criterios y existe un baremo específico de aspectos a tener en cuenta a la hora de cubrir una vacante. Esto es un modo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a un puesto de trabajo.

En los últimos años ha habido 12 incorporaciones: 8 mujeres y 4 hombres. Los hombres se incorporan como auxiliares de aula en formación y educadores en formación y las mujeres de administrativa en jornada completa, auxiliar aula en formación, cuidadora en formación y educadoras en formación.

Comentar además que no se han anunciado las ofertas, la selección se realiza por una comisión formada por el Responsable del Centro donde está la vacante y la representación sindical siguiendo los criterios objetivos de selección que figuran en el convenio colectivo.

Promoción

En este sentido, el convenio recoge en su artículo 6 que el personal con funciones de mando o que desempeñen cargos de confianza será libremente elegido por la Dirección de Aspace Bizkaia.

Respecto a las últimas promociones, han promocionado 7 personas todas ellas mujeres. Además, la persona responsable de la promoción ha sido un hombre con formación en género y conocedor de los resultados del anterior diagnóstico y del I Plan para la igualdad.

Formación

El artículo 13 del convenio de Aspace Bizkaia regula la formación en la organización con el objeto de que esta no sea discriminatoria y fomente la participación de mujeres y hombres en igualdad.

Respecto a la participación en formación, no se identifican diferencias significativas por sexos en la asistencia a formación y tipo de formación. Ésta está muy relacionada con el puesto de trabajo que ocupan unas y otros. Está relacionada también porcentualmente hablando, con el número de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla.

Comentar a modo de conclusión lo siguiente:

- Todos los procesos internos de trabajo de Aspace Bizkaia (acceso, promoción, formación y comunicación) favorecen la igualdad de oportunidades y de trato, no se han identificado desigualdades ni discriminaciones.
- Es cierto que habrá que trabajar para que la presencia de mujeres en puestos de dirección sea, proporcionalmente hablando, equilibrada con respecto a los hombres. Aunque los datos de últimas promociones nos hablan de que todas las promociones han sido de mujeres, en los puestos de mayor responsabilidad hay más proporción de hombres (respecto al total de hombres en plantilla) que de mujeres (respecto al total de mujeres en plantilla).
- 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.

Respecto a las percepciones de la plantilla:

- Comentar también que los datos del cuestionario reflejan la existencia de un grado ALTO de satisfacción con la entidad en materia de igualdad de mujeres y hombres. Así lo refleja la nota media resultante de las respuestas a los cuestionarios:
 - Total: 8,1
 - Mujeres: 8,2
 - Hombres: 9,4
- Si se pregunta acerca del modo en que el acogimiento a medidas de conciliación influye en la pérdida de oportunidades profesionales, comentar que un poco más de la mitad de las personas que han contestado creen que Sí afecta. Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad? Tal y como muestran las cifras, la satisfacción con las medidas de conciliación es media. Total: 7 (MUJERES: 7,2 - HOMBRES: 7,7)

En cuanto las relaciones con el entorno:

Aspace Bizkaia mantiene estrecha relación con su entorno de diferentes formas.

A través de redes sociales, llega principalmente a mujeres.

A través de voluntariado, tiene un mayor porcentaje de mujeres voluntarias (57%) 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. Importante señalar que las personas usuarias acuden derivadas desde Gobierno Vasco y Diputación por lo que es escasa la labor que se puede hacer de cara a aumentar la participación de uno u otro sexo (teniendo en cuenta además que en el acceso a los

servicios se cumplen los rangos y las proporciones de hombres y mujeres en Bizkaia con parálisis cerebral).

Respecto a las subcontratas, de las 104 personas que Aspace Bizkaia contrata a través de subcontrata 60 son hombres y 44 mujeres. Aquí se da la vuelta el dato de feminización de la plantilla. Esto está relacionado con el tipo de puestos para los que subcontrata, tradicionalmente asociados al desempeño de hombres (transporte, reparación, limpieza y jardinería, etc.)

Poder hacer labores de tracción de la igualdad en este entorno es una tarea que ya Aspace Bizkaia inició con la implantación del I Plan para la igualdad y que deberá continuar con el II Plan.

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 ASPACE BIZKAIA:

Programa 1 | **Liderazgo y estrategia**

Líneas de actuación

- Garantizar que la política de Igualdad de ASPACE BIZKAIA esté transversalizada en la estrategia de la organización y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico.
- Mantener la Comisión Negociadora como órgano de gestión e implantación del II Plan, tal y como se ha hecho durante el I Plan.

Programa 2 | **Comunicación inclusiva**

■ **Líneas de actuación**

- Continuar para que de manera sistematizada toda la comunicación haga un uso inclusivo en todos los soportes empleados.

Programa 3 | **Acceso al empleo**

■ **Líneas de actuación**

- Continuar garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.
- Tratar de mitigar el desequilibrio o segregación ocupacional en determinados puestos de trabajo.

Programa 4 | **Promoción**

■ **Líneas de actuación**

- Procurar que la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías sea proporcional a su presencia.

Programa 5 | **Política retributiva**

■ **Líneas de actuación**

- Potenciar una política retributiva igualitaria.

Programa 6 | **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 ASPACE BIZKAIA garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la empresa.
- Fomentar y garantizar que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos.

Programa 7 | **Salud laboral y prevención de riesgos**

■ **Líneas de actuación**

- Continuar trabajando para incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.
- Continuar garantizando 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 y, en su caso, incorporarlas al pacto de empresa.

Programa 8 | **Formación**

■ **Líneas de actuación**

- Trabajar para que el personal de ASPACE BIZKAIA adquieran perspectiva de género.
- Incluir en toda la formación de ASPACE BIZKAIA la igualdad de oportunidades.

Programa 9 | **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 cara al exterior.

Programa 10 | Gestión de servicios

■ Líneas de actuación

- Continuar transversalizando la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que realiza ASPACE BIZKAIA.

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.

PROGRAMA 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 1.1. Continuar garantizando en la política de ASPACE Bizkaia que la gestión de la igualdad de mujeres y hombres se incluye como criterio estratégico.

OE	Continuar garantizando en la política de ASPACE Bizkaia que la gestión de la igualdad de mujeres y hombres como criterio estratégico	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
1.1.		% de documentos estratégicos que llevan incluidos objetivos de igualdad. Personas que forman la Comisión de Igualdad Actas de cada sesión de la Comisión de Igualdad.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	1.1.1. Garantizar que la política de Igualdad de ASPACE BIZKAIA esté transversalizada en la estrategia de ASPACE BIZKAIA y en todas las políticas corporativas con el fin asegurar el desarrollo e implantación de este principio básico	1.1.1.1. Continuar incorporando objetivos específicos de igualdad en todos los documentos de carácter estratégico de ASPACE BIZKAIA.	Dirección		X	X	X
		1.1.1.2. Trasladar a todas las personas de la plantilla los objetivos específicos marcados por ASPACE BIZKAIA en esta materia en los documentos estratégicos.	Dirección		X	X	X
		1.1.2. Mantener la Comisión negociadora como órgano de gestión e implantación del II Plan, tal y como se ha hecho durante el I Plan	1.1.2.1. 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.	Responsable igualdad	X	X	X
	1.1.2.2. 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.		Responsable igualdad	X	X	X	X
	1.1.2.3. Mantener un cuadro de mando con indicadores de igualdad para realizar un seguimiento y evaluación de grado de avance de los objetivos del plan		Responsable igualdad	X	X	X	X
	Medios/recursos necesarios	Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas y con la asesoría jurídica. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad. Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.					

PROGRAMA 2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 2.1. Continuar haciendo uso de una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa

OE 2.1	Continuar haciendo uso de una comunicación inclusiva en la documentación tanto interna como externa	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Porcentaje de documentos con lenguaje inclusivo, según muestreo aleatorio de documentos por departamentos.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	2.1.1. Continuar trabajando para que toda la organización y de manera sistematizada haga un uso inclusivo de la comunicación en todos los soportes empleados.	2.1.1.1. Impartir nuevos cursos de formación a las personas de la organización de cara a que interioricen la necesidad de comunicar de manera inclusiva.	Responsable comunicación Comisión igualdad		X		
	2.1.1.2. Revisar de manera periódica y aleatoria diferentes documentos de cara a garantizar que toda la documentación se realiza con lenguaje e imágenes inclusivos.	Responsable comunicación		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	
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de comunicación y con la asesoría jurídica. 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. Se precisará acceso a redes sociales, web, etc.</p> <p>Recursos económicos: Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p>					

PROGRAMA 3. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 3.1. Trabajar para alcanzar un acceso en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a todos los puestos de trabajo de ASPACE Bizkaia.

OE 3.1	Trabajar para alcanzar un acceso en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de ASPACE Bizkaia	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Evolución de la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN		ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
3.1.1. Continuar garantizando que los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa e indirecta.		3.1.1.1. Mantener los procesos de selección con sistemas objetivos de selección de personal y contratación.	Dirección	X	X	X	X
		3.1.1.2. Continuar utilizando un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	Responsable comunicación	X	X	X	X
		3.1.1.3. Enviar una comunicación a todas las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata los procesos de selección de personas informando del principio de igualdad de género con el que está comprometida la empresa.	Dirección		X		
		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.	Dirección	X	X	X	X
3.1.2. Tratar de mitigar el desequilibrio o segregación ocupacional en determinados puestos de trabajo.		3.1.2.1. Valorar incluir en el convenio colectivo cláusulas de acción positiva para los distintos puestos de la organización.	Comité de empresa			X	
Medios/recursos necesarios		Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, con el área de comunicación, con el comité de empresa y con la asesoría jurídica. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.					

Recursos materiales:

Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.

Recursos económicos:

Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento.

Según horas de implicación de las personas de la plantilla.

PROGRAMA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 4.1. Trabajar para alcanzar un acceso en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a todos los niveles de responsabilidad de ASPACE Bizkaia

OE 4.1	Promover el acceso a todas las categorías incluidos los de responsabilidad para el sexo menos representado.	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Evolución de la presencia de mujeres en todas las categorías.					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN		ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
4.1.1. Procurar que la presencia de mujeres y hombres en todas las categorías sea proporcional a su presencia en la organización.		4.1.1.1. Establecer sistemas objetivos de promoción profesional.	Dirección			X	
		4.1.1.2. Valorar la posibilidad de incluir en el convenio colectivo cláusulas de acción positiva para los distintos puestos de la organización.	Comité empresa			X	
		4.1.1.3. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.	Comisión Igualdad		X		
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas y con la asesoría jurídica. 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. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p>					

PROGRAMA 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 5.1. Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor

OE 5.1	Garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor	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.					
	LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	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 financiera	X	X	X	X
	5.1.1.2. Realizar evaluación de puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.	Dirección	X				
	5.1.1.3. Realizar auditoría salarial, atendiendo a la sección 2 del Real Decreto 902/2020	Responsable financiera		X			
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, área financiera y con la asesoría jurídica. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.</p> <p>Recursos materiales: Acceso a programa Excel. Acceso a definición de categorías y puestos de trabajo.</p> <p>Recursos económicos: Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p>					

PROGRAMA 6. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 6.1. Continuar garantizando la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y profesional

OE 6.1	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Porcentaje de personas que se acogen a medidas de conciliación, según sexo. Número de acciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad.					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN		ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
6.1.1. Elaborar un plan de conciliación que sistematice las medidas existentes y valore la posibilidad de incluir nuevas medidas que amplíen las posibilidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en ASPACE Bizkaia garantizando en todo momento las necesidades de funcionamiento de la organización.		6.1.1.1. Identificar y difundir las medidas de conciliación existentes en ASPACE Bizkaia tanto las formales como las informales.	Comisión de igualdad	X			
		6.1.1.2. Realizar un análisis personal de las solicitudes de conciliación realizadas por las personas de la plantilla.	Dirección	X	X	X	X
		6.1.1.3. Valorar la posibilidad de aplicar nuevas medidas de conciliación y analizar su viabilidad en la negociación colectiva.	Comisión de igualdad Comité de empresa				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. Consensuar con la representación de los trabajadores, la realización de campañas informativas y de sensibilización dirigidas a los y las trabajadoras sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de obligaciones en el reparto de tareas y en el cuidado de las personas dependientes.	Comisión de igualdad Comité de empresa		X	X	X
Medios/recursos necesarios		<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, con el Comité de empresa y con la asesoría jurídica. 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. Materiales audiovisuales, cartelería, etc.</p> <p>Recursos económicos. Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p>					

PROGRAMA 7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 7.1. Continuar trabajando para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de la empresa

OE	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
7.1	<p>Continuar trabajando para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el sistema de prevención de riesgos laborales y salud laboral de la empresa</p> <p>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.</p>					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
7.1.1 Continuar trabajando para Incluir las necesidades específicas de las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud	7.1.1.1. Analizar 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.	Responsable prevención		X		
	7.1.1.2. Adecuar los protocolos para la realización de los exámenes médicos anuales a las necesidades específicas de las mujeres.	Responsable prevención			X	
	7.1.1.3. Recoger datos estadísticos sobre el número de mujeres que cambiaron de puesto de trabajo por motivos de embarazo, parto, lactancia natural, y con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, lactancia etc	Responsable prevención		X		
7.1.2 Continuar garantizando un entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.	7.1.2.1. Adecuar el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo de ASPACE Bizkaia a los requerimientos del nuevo protocolo de Emakunde publicado a finales de 2020.	Grupo de trabajo	X			
	7.1.2.2. Cumplir el protocolo de actuación en sus recomendaciones preventivas elaborando un calendario anual de acciones de sensibilización.	Comisión Igualdad	X			

	7.1.2.3. Recoger datos estadísticos de los casos detectados, tipología y solución adoptada	Asesoría confidencial	X	X	X	X
7.1.3. 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 y, en su caso, incorporarlas al pacto de empresa	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 información y/o formación al personal de recursos humanos acerca de los derechos de las víctimas de violencia de género.	Dirección		X		
Medios/recursos necesarios	<p>Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de personas, responsable de prevención de riesgos laborales, asesoría confidencial de la organización y con la asesoría jurídica. 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. Según horas de implicación de las personas de la plantilla. Según presupuesto de empresa de salud laboral para la realización de exámenes médicos específicos.</p>					

PROGRAMA 8. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 8.1. Impulsar un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades para mujeres que para hombres.

OE 8.1	Impulsar un desarrollo profesional en igualdad de oportunidades para mujeres que para hombres.	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		LÍNEAS DE ACTUACIÓN		ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022
		Porcentaje de la plantilla que ha recibido acciones de sensibilización 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.					
	8.1.1. Trabajar para que el personal de ASPACE Bizkaia adquieran perspectiva de género	8.1.1.1. Incluir cursos de formación, en materia de género, dentro del plan de formación de ASPACE Bizkaia.	Responsable formación	X	X	X	X
		8.1.1.2. Incluir en la intranet píldoras formativas en materia de igualdad.	Responsable formación Responsable comunicación		X		
		8.1.1.3. Recoger en la formación de los grupos de dirección y mandos intermedios, cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Responsable de formación		X		
	8.1.2. Incluir en toda la formación de ASPACE Bizkaia la igualdad de oportunidades	8.1.2.1. Realizar un documento explicativo del compromiso de ASPACE Bizkaia con la igualdad y de los principales conceptos relacionados con la igualdad para poder después entregarlo a todas las personas que acceden a un curso de formación de ASPACE Bizkaia.	Comisión de igualdad	X			
	Medios/recursos necesarios	Recursos humanos: Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con el área de formación. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad. Recursos materiales: Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina. Acceso a intranet.					

Recursos económicos:

Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento.

Según horas de implicación de las personas de la plantilla.

Según presupuesto de persona formadora.

PROGRAMA 9. RELACIÓN CON EL ENTORNO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 9.1. Convertir a ASPACE Bizkaia en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.

OE 9.1	Convertir ASPACE BIZKAIA en organización tractora de la igualdad en su entorno, y en referente de excelencia en este ámbito.	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		<p>Número de contrataciones realizadas en las que se ha 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 ASPACE Bizkaia con la igualdad realizadas. Porcentaje de eventos a los que ASPACE Bizkaia ha sido invitada para intercambiar experiencias y a los que se ha acudido.</p>					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN		ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
9.1.1. Incorporar actuaciones que persigan traccionar de la igualdad en empresas proveedoras y subcontratas.		9.1.1.1 Solicitar a las empresas proveedoras el cumplimiento con la normativa vigente en materia de igualdad.	Comisión de igualdad		X		
9.1.2. Continuar difundiendo una imagen no sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.		9.1.2.1. Continuar haciendo público a través de todos los 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 intranet de ASPACE Bizkaia 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. Participar en los eventos a los que la empresa sea invitada dirigidos a difundir e intercambiar la experiencia de ASPACE Bizkaia en igualdad, y motivar la implantación de políticas de igualdad en las organizaciones.	Responsable igualdad	X	X	X	X
		9.1.2.4. Habilitar un buzón de sugerencias para recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en la empresa.	Responsable comunicación		X		

Medios/recursos necesarios

Recursos humanos:

Las personas responsables de cada actuación colaborarán de forma estrecha con la responsable de comunicación y con la persona responsable de la contratación de empresas proveedoras. Trabajarán también con la asesoría externa experta en igualdad.

Recursos materiales:

Se precisará acceso a salas de reuniones, proyector y material de oficina.

Se precisará acceso a redes sociales e intranet.

Acceso a buzón de sugerencias.

Recursos económicos.

Según presupuesto de consultora externa en igualdad para acompañamiento.

Según horas de implicación de las personas de la plantilla.

Según presupuesto necesario para tener disponible intranet, buzón de sugerencias.

PROGRAMA 10. GESTIÓN DE SERVICIOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE 10.1. Continuar trabajando para adecuar los servicios ofrecidos desde ASPACE Bizkaia a la perspectiva de género para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización.

OE 10.1	Adecuar los servicios ofrecidos desde ASPACE Bizkaia a la perspectiva de género para que tanto mujeres como hombres tengan acceso por igual a los recursos disponibles en la organización	INDICADORES DE RESULTADO DE ESTE OBJETIVO					
		Número de actividades de sensibilización realizadas para las personas usuarias y personas que han participado desagregadas por sexo. Número de documentos de lectura fácil realizados. Número de actividades específicas para mujeres usuarias de los servicios de ASPACE Bizkaia que se han impulsado, mujeres participantes y resultados obtenidos.					
LÍNEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024	
10.1.1. Continuar con el trabajo de transversalización de la perspectiva de género en los diferentes servicios, actividades y documentos que realiza ASPACE Bizkaia	10.1.1.1. Realizar actuaciones de sensibilización en materia de igualdad para las personas usuarias de los servicios de ASPACE Bizkaia, en aquellos casos que sea posible.	Comisión Igualdad		X			
	10.1.1.2. Elaborar documentos de sensibilización en materia de igualdad en lectura fácil y pictogramas.	Responsable comunicación		X			
	10.1.1.3. Realizar actividades de empoderamiento dirigidas exclusivamente a las mujeres usuarias de los centros y servicios de ASPACE BIZKAIA	Comisión Igualdad		X			
	10.1.1.4. Continuar presentando desagregados por sexo todos los datos referidos a personas usuarias.	Responsables de centros y servicios	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 servicio. 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. Según horas de implicación de las personas de la plantilla.</p>						

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.
- Responsable de igualdad de Aspace Bizkaia.
- 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 en encargarse de las actuaciones del Plan que le correspondan.
- Consultora homologada por Emakunde para el acompañamiento a empresas en los procesos de implantación.
- Ocio y tiempo libre. Será la persona encargada de trasladar información sobre algunos de los servicios y el modo de incluir perspectiva de género.
- Asesoría jurídica. Todas las actuaciones que así lo precisen pasarán por la asesoría jurídica.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

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

Recursos económicos

Se estima un presupuesto aproximado de 4000 euros anuales.

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:

- Responsable de igualdad en ASPACE Bizkaia.
 - Será quien se encargue del buen funcionamiento de la Comisión Negociadora y de trasladar a cada persona responsable de la puesta en marcha de diferentes acciones sus funciones.
 - Será la encargada de recoger los avances de la implantación de las acciones entre las personas encargadas de su ejecución (arriba mencionadas).
 - Será la encargada de trasladar a la Comisión Negociadora los avances en la implantación.
- 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 económicos

Se estima un presupuesto aproximado de 1000 euros anuales.

Recursos materiales

Se estima que serán necesarias:

- Salas de reuniones.
- Material de oficina.