

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

IZENBURUA: ERAKUNDEAREN ESTATUTUAK ALDATZEA, GENERO-BERDINTASUNAREKIKO KONPROMISOA JASOTZEKO.

HELBURUAK: Gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekin eta garun-paralisia eta antzeko gaitzak dituzten pertsonen eskubideekin konprometitutako erakundea gara, beraz, elkarrearen Estatuetan gehitzeko beharra ikusten dugu.

ENTITATE ARDURADUNA: ASPACE BIZKAIA

Emakumezko langileen kopurua: 203,67 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %90,8

Gizonezko langileen kopurua: 20,5 **Guztiraren gaineko portzentajea:** %9,1

WEBGUNEA: <http://aspacebizkaia.org/>

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK: Ez

HASIERA EGUNA: Urtarrila 2018

HARREMANETARAKO PERTSONA ASUN FERNÁNDEZ MARTINEZ

HARREMANETARAKO TELEFONOA: 944414721

HARREMANETARAKO E-MAILA: asun.fernandez@aspacebizkaia.org

AZALPENA: deskribatu zertan datzan, jardunbidearen jatorria, faseak, nolakoa izan den jardunbidea gauzatzeko prozesua, etab.

Gizon eta emakumeen arteko berdintasunarekin eta garun-paralisia eta antzeko gaitzak dituzten pertsonen eskubideekin konprometitutako erakundea gara, beraz, puntu hori elkarrearen Estatuetan gehitzeko beharra ikusten dugu.

Asmo horrekin aldatu dira erakundearen helburuak estatuetan, garun-paralisia duten gizon eta emakumeen beharrian desberdinak aipatuz, baita garun-paralisia duten emakumeek jasaten duten diskriminazio bikoitza ere. Gainera, testua errebisatu da eta genero ikuspegia txertatu da, lengoaiari dagokionez.

EMAITZAK (edo inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

adibidez, jardunbidearen bidez lortu nahi diren helburuei lotutako adierazleak edo planifikatu denaren betetze-mailari buruzkoak; erakundeko genero-arrakalen murrizketa; kanpoko inpaktuak, inpaktu soziala, genero-ikuspegidun zerbitzuak ematerakoan (bezeroak, gizartea, hornitzaileak); inpaktuak, berdintasunerako kudeaketan, erakundearen kulturaren.

Estatutuen aldaketa eginda, erakundearen kulturaren berdintasun-ikuspegia txertatu nahi dugu, antolaketa eta funtzionamenduari dagokionez eta jardueraren garapenean, bai barne-mailan, baita kanpo-mailan ere.

Erakundearen helburuen artean gizon eta emakumeen arteko berdintasuna gehitzeak esan nahi du garun-paralasia duten pertsonen gizarteratzean ere berdintasun irizpideak kontuan hartuko ditugula, pertsonen gaitasun eta segurtasunaren garapenean sexuaren arabera egon daitezkeen beharrian desberdinei erreparatuz.

ALDERDI BERRITZAILEAK: mekanismoak, prozedurak edo metodologiak, sortzaileak edo berriak; irtenbide berriak planteatzen dira; sorkuntza, partaidetza-prozesuetan, edo ingurunearekiko harreman berriak; berritasuna, heltzen dion gaiari dagokionez, etab.

Ez dugu ezagutzen bere estatutuetan gizon eta emakumeen arteko berdintasunaren garrantzia puntu horretaraino txertatu duenik, erakundearen helburu gisa gehituz. Ulertzen dugu garun-paralasia duten pertsonen artean beharrian desberdinak egon daitezkeela sexuaren arabera, eta emakumeek diskriminazio bikoitza sufritu dezaketela askotan: emakume izateagatik eta desgaitasun bat edukitzeagatik.

ARRAKASTA-FAKTOREAK: proiektuaren lantaldearen kompetentziak, langileen eta jomuga den publikoaren parte-hartzea, goi zuzendaritzaren babesa, aurrekontuak eta baliabide egokiak izatea, behar bezala planifikatuta egotea.

Erakundeko gerentzia, zuzendaritza batzordea, gainerako zuzendaritza organo gorenak eta bazkide guztiak gizon eta emakumeen arteko berdintasunean inplikatzeko.

-Arrakasta-faktoreei buruzko oharrak:

PARTAIDETZA (jardunbide egokiaren irismena): parte hartu duten lagunen kopurua edo ehunekoak edo haren garapenean edo ezarpenean inplikatu direnena, eta/edo benetako ondorioa / inpaktua jaso dutenena. Erakundekoak izan daitezke, baina baita beste interes-talde batzuetakoak ere

(bezeroak, hornitzaileak, inguruneak, ...). Etorkizunean izango duen bilakaerari jarraipena egiteko moduak.

Helburu eta xedek aldatzea eta testuan genero-irizpideak txertatzea erakundearen I. Berdintasun Planean jasotako neurriak dira. Erakundeko zuzendaritza taldearen zein batzordearen inplikazioa beharrezkoa izan da. Baina onarpena bazkideen Ezohiko Batzordeari dagokio.

Estatutuak publikoak dira eta erakundearen webgunean ikus daitezke, beraz, lan-taldeak, hornitzaileak, bazkideak, boluntarioek eta abar ikus ditzakete.

INTEGRATUA: bat dator erakundearen politikarekin eta/edo estrategiarekin; instituzionalizatuta dago; urtero planifikatzen da; zeharkakoa da, prozesu/prozedura baten parte da; iraunkorra da; jarraipen- eta ebaluazio-sistema bat dauka hobekuntzak eta eguneratzeak ahalbidetzeko, etab.

Aspate Bizkaiaren Berdintasun Planaren barruan, estatutuetan gizon eta emakumeen Aukera Berdintasuna helburuen artean jasotzea pauso bat izan da genero-ikuspegia erakundearen politikan txertatzeari dagokionez, eta planean jasotako helburuetako bat.

TRANSFERIBILITATEA: beste eremu edo sektore batzuetako erakunde batzuetan aplikatzeko modukoa izan behar du, errepikatu egin daitekeena, arrakasta izateko aukera izanda; beste erakunde batzuetan errepikatu daitezkeen baldintzekin.

Beste erakunde batzuetan ere aplika daitekeela uste dugu.

BALIABIDEAK (pertsonek eta baliabide ekonomiko/finantzario eta materialak): adibidez, prestakuntzako gastuak, pertsonen dedikazioa; Kanpoko aholkularitza kontratazioa, erabilitako baliabideen efikazia eta efizientzia.

Berdintasun Batzordea erakundeko profil desberdinetako 9 langilez osatua dago, eta kanpo aholkulari baten laguntza daukate. Batzordeak 300 ordu inguru ematen ditu urtean, bilera, jardueren plangintza, jardunaldi, eta beste erakunde batzuen sareetan parte hartzeko, hala nola Emakunde eta Bai Sarea.

JARDUNBIDEA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA: adibidez, dokumentazioa (prozesua, prozedura, instrukzioa, hitzarmena), webgune baterako estekak, bideo bat, materialak (testuan eta beste ikus-entzunezko formatu batzuetan), etab.

- Estatutu berriak.

<http://aspacebizkaia.org/estatutos/>

DATU PERTSONALEN BABESA

Informazio-klausula (lehen maila)

Datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokionez pertsona fisikoen babesari buruzko 2016/679 (EB) Erregelamenduaren 13. artikuluan xedatutakoaren arabera (aurrerantzean, DBEO), EUSKALITek honako informazio hau ematen du datu pertsonalen tratamenduari buruz:

Arduradunaren identifikazioa : Euskalit Kalitatea Sustatzeko Euskal Fundazioa (www.euskalit.net).

Baimena ematen dut EUSKALITek eta Emakundek nire datuak trata ditzaten, Berdintasuna Kudeaketan bilatzailean eta sor daitezkeen komunikazioen eta esperientzia-trukeen kudeaketan parte hartzeko.

EUSKALITek komunikazioak bidali ahal izango dizkizu jarduera horiei buruz eta sustapen-izaerako beste jarduera batzuei buruz.

Datuetara sartzeko, datuak zuzentzeko, ezabatzeko, datuen tratamendua mugatzeko, datuen aurka egiteko eta datuok transferitzeko eskubideak balia ditzakezu, lopd@euskalit.net helbidera idatzita.

Mesedez, bisitatu [pribatutasun-politika](#) helbidean, EUSKALITek zure datuak nola tratatzen dituen jakiteko eta zure eskubideen berri izateko.

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: CAMBIOS EN LOS ESTATUTOS DE LA ENTIDAD PARA RECOGER EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.

OBJETIVOS: Como entidad comprometida tanto con la igualdad entre mujeres y hombres como con los derechos de personas con parálisis cerebral y afines, vemos la necesidad de registrarlo en los Estatutos de la asociación.

ENTIDAD RESPONSABLE: ASPACE BIZKAIA

Nº DE TRABAJADORAS: 203,67 **Porcentaje sobre el total:** 90,8%

Nº DE TRABAJADORES: 20,5 **Porcentaje sobre el total:** 9,1%

WEB: <http://aspacebizkaia.org/>

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA: NO.

FECHA DE COMIENZO: Enero 2018

PERSONA DE CONTACTO: ASUN FERNÁNDEZ MARTINEZ

TELEFONO DE CONTACTO: 944414721

EMAIL DE CONTACTO: asun.fernandez@aspacebizkaia.org

DESCRIPCIÓN: describir en qué consiste, origen de la práctica, fases, cómo ha sido el proceso para llevarla a cabo, etc.

Como entidad comprometida tanto con la igualdad de mujeres y hombres como con los derechos de personas con parálisis cerebral y afines, vemos la necesidad de registrar ese compromiso en los Estatutos de la asociación.

Con ese objetivo se han modificado, dentro de los estatutos, los fines y los objetivos de la entidad haciendo referencia a las necesidades de mujeres y hombres con parálisis cerebral, así como la doble discriminación de las mujeres con parálisis cerebral. Además, se ha revisado el texto introduciendo el lenguaje de género.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos): por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

La modificación de los estatutos supone introducir la igualdad en la cultura organizacional de la entidad en el marco que regula la organización y el funcionamiento de la asociación a lo largo de su vida y durante el desarrollo de su actividad, tanto a nivel interno y como externo.

Incluir dentro de los fines de la entidad la igualdad entre mujeres y hombres, supone equiparar en importancia la consecución de la integración social de las personas con parálisis cerebral, el desarrollo máximo de sus capacidades y su seguridad vital, a tener en cuenta sus posibles diferencias y necesidades que pudieran existir en función de su sexo.

ASPECTOS INNOVADORES: mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

No conocemos otra entidad o asociación que haya reflejado en sus estatutos la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres incluyéndola como parte de los fines de la entidad, entendiendo las diferentes necesidades que pueden tener las personas con parálisis cerebral en función de su sexo, especificando la doble discriminación que pueden sufrir las mujeres por su condición, así como por su discapacidad.

FACTORES DE ÉXITO: competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y recursos adecuados, planificada adecuadamente.

La implicación con la igualdad de mujeres y hombres, tanto de la gerencia, de la junta directiva, de los máximos órganos directivos de la entidad, así como del resto de las personas socias, que tuvieron que aprobar los cambios en la Asamblea General Extraordinaria.

-Observaciones a los factores de éxito:

PARTICIPACIÓN (alcance de la buena práctica): nº o porcentaje de personas de que han participado o se han implicado en su desarrollo o implantación, y/o sobre las que ha tenido efecto / impacto real. Pueden ser personas de la organización, pero también de otros grupos de interés (clientela, de entidades proveedoras, del entorno social...). Indicar formas en las que se prevé hacer seguimiento de su evolución en el futuro.

La modificación de los fines y objetivos, así como la introducción del lenguaje de género en el texto, son acciones enmarcadas dentro del I Plan de Igualdad de la entidad. Ha supuesto la implicación tanto

del equipo directivo de la entidad, como de la junta directiva. Pero su aprobación es potestad de la Asamblea General Extraordinaria de las personas socias.

Los estatutos son públicos y se pueden ver en la página web de la entidad por lo que la plantilla, las entidades proveedoras, personas socias, voluntariado, etc. tienen acceso a ellos.

INTEGRADA: está alineada con la política y/o de estrategia de la organización; está institucionalizada; está planificada anualmente; es transversal, forma parte de un proceso, procedimiento; es continua en el tiempo; tiene un sistema de seguimiento y evaluación que permite incorporar cambios para la mejora y/o su actualización.

Dentro del I Plan para la Igualdad de Aspace Bizkaia, la acción de recoger en los estatutos objetivos e Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, se enmarca en uno de sus objetivos generales de adecuar la política organizacional a la perspectiva de género, como uno de los objetivos operativos.

TRANSFERIBILIDAD: que pueda aplicarse a otras organizaciones de otros ámbitos, o sectores de modo que pueda repetirse con posibilidad de éxito; condiciones bajo las cuales se podría replicar en otras entidades.

Consideramos que es una práctica replicable en otras entidades.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales): por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, contratación de consultoría externa, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

La Comisión de Igualdad está compuesta por 9 personas trabajadoras de la entidad con distintos perfiles profesionales, acompañadas por una consultora externa. La Comisión dedica en torno a 300 horas anuales repartidas en reuniones, planificación de actividades, asistencia a diversas jornadas, participación en la Red de entidades de Emakunde, Bai Sarea.

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: Nuevos Estatutos de la Entidad.

<http://aspacebizkaia.org/estatutos/>

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Cláusula Informativa (Primer nivel)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, 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 (en adelante, RGPD), EUSKALIT facilita la siguiente información con relación al tratamiento de sus datos personales:

Identificación del Responsable: Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad – EUSKALIT (www.euskalit.net)

Presto mi consentimiento para que mis datos sean tratados por EUSKALIT y Emakunde para la participación en el Buscador de Igualdad en la Gestión y la gestión de las comunicaciones e intercambios de experiencias que puedan surgir.

EUSKALIT podrá enviarle comunicaciones en relación a estas actividades y otras vinculadas de índole promocional.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad de los datos dirigiéndose mediante escrito a lopd@euskalit.net

Le rogamos visite la [política de privacidad](#) para estar informado de las condiciones en las que EUSKALIT trata sus datos y acerca de sus derechos.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Programa	
P1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA	
Proyecto	
Compromiso de la Dirección	
Objetivo general	
<i>Objetivo general 1.1. Adecuar la política organizacional de ASPACE BIZKAIA a la perspectiva de género</i>	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Objetivo operativo	
1.1.2. Recoger en los estatutos de ASPACE BIZKAIA objetivos de igualdad de Mujeres y Hombres	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprobación de las modificaciones realizadas en 2017 en Asamblea General Extraordinaria. ▪ Comunicar a toda la organización la modificación de los Estatutos. ▪ Enviar los nuevos Estatutos a quien corresponda. 	
Objetivo operativo	
1.1.3. Dar continuidad a la Comisión de Igualdad	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de un plan de trabajo 2018 para esta Comisión y un seguimiento de su puesta en marcha. ▪ Celebración de las sesiones de trabajo establecidas. ▪ Desarrollo de indicadores para medir el impacto de las actuaciones puestas en marcha desde la Comisión de Igualdad. ▪ Evaluación el trabajo de la Comisión de Igualdad. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Gerencia Comisión de Igualdad Junta Directiva	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
1.1.2. Finalista	Este año
1.1.3. Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2018	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
X	X
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de sesiones de la comisión celebradas frente a las inicialmente previstas. ▪ Porcentaje de acciones de las recogidas en su plan de trabajo puestas en marcha por la Comisión de Igualdad. ▪ Estatutos de ASPACE BIZKAIA con perspectiva de género incorporada. 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión de igualdad formada y en funcionamiento. ▪ Estatutos de ASPACE BIZKAIA con género incorporado. ▪ Reconocimiento de Ministerio conseguido. 	