

# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACION APSA 2016-2020**

## INDICE

<b>1. Introducción.</b>	<b>Pág. 3</b>
<b>2. Características de la entidad: Ámbito de actuación; Partes suscriptoras; Vigencia y duración; Medios y recursos con presupuesto.</b>	<b>Pág. 4</b>
<b>3. Compromiso.</b>	<b>Pág. 6</b>
<b>4. Conclusiones del diagnóstico. Anexos de tablas y conclusiones cuestionarios. Plan de formación actual y Plan de formación del año anterior.</b>	<b>Pág. 7</b>
<b>5. Objetivos del Plan.</b>	<b>Pág. 19</b>
<b>6. Cronograma acciones.</b>	<b>Pág. 27</b>
<b>7. Seguimiento y evaluación.</b>	<b>Pág. 28</b>

## 1. INTRODUCCION:

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION APSA en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se han realizado cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Primer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para promover la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de género.

Con el objetivo de que las medidas sean consensuadas entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores.

Dicha Comisión de Igualdad actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan.

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones, y la empresa pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

El Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de ASOCIACION APSA.

## 2. CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD:

ASOCIACION APSA es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 8 de septiembre de 1962, cuya misión es mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual o riesgo de presentarla, la de sus familias y su entorno.

ASOCIACION APSA está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones numero 603.137.

Fue declarada "de utilidad pública" por acuerdo de Consejo de Ministros el 20 de marzo de 1970.

Fue declarada "de interés social municipal" por el Excmo. Ayuntamiento de Alicante con fecha 28 de enero de 1981.

Fue declarada ONGD por la Agencia Española de Cooperación Internacional el 16 de octubre de 2001.

Consta con centros subvencionados por la Consellería de Bienestar Social.

La Asociación está formada por una plantilla de profesionales mayoritariamente mujeres y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas en nuestra sociedad. El sector o actividad de la empresa está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACION APSA
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD	AVDA SALAMANCA 27 DE ALICANTE 03005
CIF ENTIDAD	G-03049038
AMBITO ACTUACION ESTATUTOS	NACIONAL
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA REPRESENTANTE LEGAL TRABAJADORES	MARIA ISABEL MANERO PEREZ - PRESIDENTA DE APSA CARLOS GINER JORDA - GERENTE  M.CARMEN ALCARAZ GARCIA- PRESIDENTA RLT
ACTIVIDAD/SECTOR	ASOCIACION SIN ÁNIMO LUCRO, SECTOR SERVICIOS SOCIALES, DEFENDER DERECHOS DE DISCAPACITADOS INTELECTUALES
PERIODO VIGENCIA PLAN IGUALDAD	4 AÑOS, DEL 01/06/2016 AL 01/06/2020
COSTE DE LOS MEDIOS IMPLANTAR EL PLAN: RRHH, MATERIALES Y ECONOMICOS	9.300,00 EUROS
EVALUACION	ANUAL Y AL FINALIZAR EL PLAN
OBSERVACION:	ES EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACION APSA: 2016-2020

### 3. COMPROMISO



Asociación APSA adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- Crear una Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar el Plan de Igualdad
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

Comunicar a la Plantilla todos los aspectos anteriores.

Centros de Trabajo y domicilios de la Empresa:

- Sede de Apsa y Centro CDIAT en Avda. Salamanca 27 de Alicante.
- CDIAT-CRAE en Calle Petrer 13 Local 8 al 11 de San Vicente del Raspeig.
- CDIAT-CRAE en Calle 8 de mayo S/N de Villajoyosa.
- CRAE - SOYD - ARTISTICAS (CERAMICA Y PINTURA) en Calle Zarandíeta 7 de Alicante.
- ARTISTICAS (BAILE) en Calle García Morato 37 Entlo de Alicante
- Centro Cami Obert en calle Catedrático Jaume Mas i Porcel S/N de Alicante.
- Centro Cami Obert en calle Massamagrell, 4 de Elche.
- Centro Cami Obert en Avda. País Valencia 39 Parcela 12 A de Alfás del Pi.
- Centro Ocupacional Terramar en Partida Aguamarga S/N de Alicante
- Centro de Día y Residencia en Calle Alcalde Vicente Baeza 4 de San Juan.

Departamento de Recursos Humanos encargado de ejecutar el Plan:

- Julia Martínez Belmar.
- Marcos Gómez Puerta.

Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan:

- Carlos Giner Jorda
- Julia Martínez Belmar
- Marcos Gómez Puerta
- María Carmen Alcaraz García
- Rosa María Álvarez Díaz
- María Dolores Mateo López
- Ignacio Pla Díez

Fecha para el diseño e Implantación del Plan: del mes Enero de 2016 Al mes Mayo de 2016

Periodo de Vigencia del Plan del 01/06/2016 al 01/06/2020

Representantes Legales de la plantilla:

Existe Comité de Empresa formado por nueve representantes de los trabajadores, de los cuales hay nombrado una Presidenta:

- María Carmen Alcaraz García - Presidenta Comité de Empresa

Fdo.: La Dirección

apsa

Avenida Salamanca nº 27 · 03005 · Alicante · T: 902 005 848 · [apsa@asociacionapsa.com](mailto:apsa@asociacionapsa.com) · [www.asociacionapsa.com](http://www.asociacionapsa.com)



Av. Salamanca, 27 · 03005 Alicante  
T. 902 00 58 48 · F. 965 12 37 78  
[apsa@asociacionapsa.com](mailto:apsa@asociacionapsa.com)  
[www.asociacionapsa.com](http://www.asociacionapsa.com)  
C.I.F. G-03049038

Fdo.: Presidenta RLT



#### 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO:

Asociación APSA es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o riesgo de presentarla, la de sus familias y su entorno. Desde sus orígenes en 1962, este ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diversos centros, servicios, programas y centros especiales de empleo, que se complementan entre sí para atender las necesidades de socios y usuarios. En APSA trabajamos por el respeto como vía de convivencia y enriquecimiento, y trabajamos por la igualdad de oportunidades y erradicación de acciones discriminatorias por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para conocer la situación de partida de nuestra empresa hemos utilizado tablas y cuestionarios. Como resultado de la recogida de información nos ha dado un diagnóstico de la empresa que mostramos a continuación, pero las principales conclusiones que se extraen del mismo son:

1. Asociación APSA siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En la Asociación se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, adecuando los horarios a las necesidades familiares.
4. Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente el sector en el que trabajamos que es mayoritariamente feminizado.

Anexo Tablas:

## CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS:

### 1. Área de acceso al empleo. Conclusiones:

La plantilla de Asociación APSA está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 86,36% del total de la plantilla y los hombres un 13,64%. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El Comité de Selección de Personal para las ofertas de empleo hasta la fecha no es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo. Además en las ofertas de empleo que publicamos en nuestra web y en diferentes colegios profesionales no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.

### 2. Área de conciliación. Conclusiones:

En la plantilla de la Asociación APSA un 16% de las mujeres ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito domestico y su influencia en el ámbito laboral.

### 3. Área de clasificación profesional, promoción y formación. Conclusiones:

La Asociación APSA realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del genero que sea. Algunas formaciones se realizan fuera del horario laboral para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a las formaciones pues en la mayoría de casos el personal realiza atención directa de usuarios y no podemos cerrar los centros para recibir formaciones por lo que se acordó que se ofrecerían fuera del horario laboral. No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario laboral.

No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

### 4. Área de retribuciones. Conclusiones:

La Asociación APSA se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.

### 5. Área de Salud laboral. Conclusiones:

La empresa tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Cualtis S.L. para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por



Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo. La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista. Conclusiones:

No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.

5. OBJETIVOS DEL PLAN:

Área de Empleo:

Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Área de Empleo	La plantilla de Asociación APSA está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 86,36% del total de la plantilla y los hombres un 13,64%. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El Comité de Selección de Personal para las ofertas de empleo hasta la fecha no es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo. Además en las ofertas de empleo que publicamos en nuestra web y en diferentes colegios profesionales no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Contar con una política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
<b>ACCIÓN</b>		
<p>A1. Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista.</p> <p>A2. El Comité de selección debe estar formado equitativamente por mujeres y hombres.</p> <p>A3. La pagina web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.</p>		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
<p>A1. La plantilla de APSA.</p> <p>A2. El Comité de Selección de personal.</p> <p>A3. Plantilla de APSA, socios, usuarios y todo el que consulte la web de la organización.</p>		
<b>METODOLOGÍA</b>		
<p>A1. Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail a la plantilla par a su difusión. Además se publica en la página web de la asociación y se envía a los colegios profesionales pertinentes.</p> <p>A2. Se convoca a los miembros del Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres.</p> <p>A3. Se comunica desde RRHH al departamento de comunicación de la organización que incluya en la web el principio de igualdad.</p>		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A1. Departamento RRHH. Total horas: 47	A1. Todos los necesarios para la elaboración y difusión de ofertas	A1.600 euros
A2. Comité de Selección. Total horas 47 horas repartidas entre 4 personas	A2. Todos los necesarios para llevar a cabo la selección de las candidatas y candidatos adecuados al perfil solicitado.	A2. 600 euros
A3. Departamento Comunicación. Total 24 horas	A3. Incluir en la web el principio de igualdad.	A3.300 euros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		

Evaluación	<p>A1. Del 2016 al 2020, desde la Implantación del Plan.                  A2. Del 2016 al 2020, desde la Implantación del Plan.                  A3. Del 2016 al 2020, desde la Implantación del Plan.</p>
	<p><b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b></p>
	<p>A1. Resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por mail a la plantilla, a colegios profesionales, universidades, etc.                  A2. Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal.                  A3. La pagina web <a href="http://www.asociacionapsa.com">www.asociacionapsa.com</a>.</p>
	<p><b>OBSERVACIONES</b></p>
	<p><b>PROPUESTA DE MEJORA</b></p>

## Área de Conciliación

Correspondiente a las actuaciones	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
	ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
	<p>Área de Conciliación</p>	<p>En la plantilla de la Asociación APSA un 16% ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.</p>
	OBJETIVO GENERAL	
	<p>Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.                  Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.</p>	
	ACCIÓN	
	<p>A4. Revisar el Reglamento de Régimen Interno de los centros y el convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras.                  A5. Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos.                  A6. Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS		
<p>A4. La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla de APSA.                  A5. . La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla de APSA.                  A6. Plantilla de APSA.</p>		

METODOLOGÍA		
<p>A4. Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de APSA. Una vez aprobadas se enviara por mail a la plantilla de APSA los acuerdo para su difusión.            A5. . Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de APSA. Una vez aprobadas se enviara por mail a la plantilla de APSA los acuerdo para su difusión.            A6. Se comunicara por mail los puntos en relación a conciliación laboral y familiar .</p>		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A4. Comisión de Igualdad. Total 63 horas.	A4. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras.	A4.800 euros
A5. Comisión de Igualdad. Total 63 horas.	A5. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras.	A5. 800 euros
A6. Departamento RRHH. Total 24 horas.	A6. Todos los necesarios para llevarlo a cabo.	A3. 300 euros
TEMPORALIZACIÓN		
<p>A4. 2017.            A5. 2017.            A6.2017.</p>		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<p>A4. Actas de la reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de APSA los acuerdo para su difusión..            A5. Actas de la reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de APSA los acuerdo para su difusión..            A6. Se comunicara por mail</p>		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

Evaluación

## Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación

Correspondi ente a las actuaciones	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
	ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
	Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación	La Asociación APSA realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del genero que sea. Algunas formaciones se realizan fuera del horario laboral para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a las formaciones pues en la mayoría de casos el personal realiza atención directa de usuarios y no podemos

cerrar los centros para recibir formaciones por lo que se acordó que se ofrecerían fuera del horario laboral. No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario laboral.  
No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.

**OBJETIVO GENERAL**

Promover y garantizar la formación de toda la plantilla y principalmente en genero.

**ACCIÓN**

A7. Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.

**PERSONAS DESTINATARIAS**

A7. La plantilla de APSA y los miembros de la Comisión de Igualdad.

**METODOLOGÍA**

A7. Recabar información de cursos en igualdad el departamento de RRHH y la comisión de igualdad para difundir a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH para formarlos en Igualdad.

**RECURSOS**

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A7. Departamento RRHH y Comisión de Igualdad. Total horas 118.	A1. Todos los necesarios para planificar y ejecutar la formación en igualdad.	A7. 1500 euros

**TEMPORALIZACIÓN**

A7.2016-2017-2018-2019-2020.

**INDICADORES DE EVALUACIÓN**

A7. Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los certificados de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla.

**OBSERVACIONES**

--

**PROPUESTA DE MEJORA**

--

Evaluación

## Área de Retribución

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
Correspondiente a las actuaciones	<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>
	Área de Retribución	La Asociación APSA se acoge al convenio del sector y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas. Se puede realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.
	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
	Realizar un análisis anualmente sobre la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva.	
	<b>ACCIÓN</b>	
	A8. Análisis de la política retributiva de la organización y si se detectase que existe alguna irregularidad se introduzcan medidas correctoras.	
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
	A8.Comision de Igualdad.	
	<b>METODOLOGÍA</b>	
	A8. El Departamento de RRHH elaborará anualmente un análisis de la política retributiva para asegurar el principio de igualdad retributiva y si se detectase que existe alguna irregularidad se introduzcan medidas correctoras.	
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A8. Departamento RRHH	A1. Todos los necesarios para elaborar el informe de política retributiva.	A8.1200 euros
Total 94 horas.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
A8. 2016-2017-2018-2019-2020		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
A8.Informe o Análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual.		
<b>OBSERVACIONES</b>		

PROPUESTA DE MEJORA

Área de Salud

Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Área de Salud	La empresa tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Cualtis S.L. para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo. La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.		
<b>ACCIÓN</b>		
A9. Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral. A10. Elaboración de Protocolo de Acoso. A11. Sensibilizar a la plantilla de APSA informándole del Protocolo de Acoso. A12. Formación del procedimiento de actuación en materia de acoso.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
A9. La plantilla de APSA. A10. La Comisión de Igualdad lo elaborara. A11. La plantilla de APSA. A12. La plantilla de APSA.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
A9. Informe de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral. A10. Recabar información y formación de la comisión de igualdad para la elaboración del Protocolo de Acoso. A11. Envío de información a la plantilla de APSA a través de mail. A12. Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el procedimiento.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A9. Departamento RRHH y la Comisión de Igualdad. Total 39 horas.	A9. Todos los necesarios para la declaración de principios.	A9. 500 euros
A10. Comisión de Igualdad . Total 78 horas	A10. Todos los necesarios para llevar a cabo la elaboración de Protocolo de Acoso..	A10. 1000 euros
A11. Departamento RRHH. Total 31 horas	A11. Todos los necesarios para llevar a cabo la sensibilización.	A11. 400 euros
A12. Departamento RRHH.	A3. Todos los necesarios para formar del procedimiento de	A12. 600 euros

Correspondiente a las actuaciones	Total 47 horas.	actuación en materia de acoso.	Evaluación
	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
	A9. 2017 A10. 2018 A11. 2018 A12. 2018-2019-2020		
	<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
	A9 Resguardo de la Declaración de Principios enviada por mail a la plantilla de APSA A10 Protocolo de Acoso. A11 Resguardo de envíos por mail a la plantilla de APSA del Protocolo de Acoso. A12. Certificado de asistencia a formaciones sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso.		
	<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>			

## Área de Comunicación

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Correspondiente a las actuaciones	<p>Área de Comunicación</p> <p>No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.</p>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.		
<b>ACCIÓN</b>		
A13. Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
A13. La plantilla de APSA, socios, usuarios. miembros de la Junta de la Asociación.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
A13. A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc.		
<b>RECURSOS</b>		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS



	A13. Departamento de Comunicación y toda la plantilla de APSA.	A13. Todos los medios necesarios para llevar a cabo la acción.	A13. 700 euros
	Total 55 horas.		
	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
A13. Durante la vigencia del Plan, del 2016 al 2020.			
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>			
A13. La página web <a href="http://www.asociacionapsa.com">www.asociacionapsa.com</a> y los comunicados internos adaptados .			
<b>OBSERVACIONES</b>			
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>			

Evaluación

## 6. CRONOGRAMA



OBJETIVOS		2016	2017	2018	2019	2020
AREA 1	Objetivo A.1					
	Objetivo A.2					
	Objetivo A.3					
AREA 2	Objetivo A.4					
	Objetivo A.5					
	Objetivo A.6					
AREA 3	Objetivo A.7					
AREA 4	Objetivo A.8					
AREA 5	Objetivo A.9					
	Objetivo A.10					
	Objetivo A.11					
	Objetivo A.12					
AREA 6	Objetivo A.13					

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Asociación APSA, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Igualdad y la Gerencia de la Asociación APSA que decidirán con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

La evaluación se efectuara en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
  - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - 4.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla de APSA.
  - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

El informe anual se presentará cada año a la Vicepresidencia de la GVA al Instituto Valenciano de las Mujeres, Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.