



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AVÍCOLA AGUAMARGA, S.L. 2022 - 2026



apsa

Centro Especial de Empleo
AVÍCOLA AGUAMARGA S.L.



ÍNDICE

Introducción

1. **Características del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L.**
 - 1.1. **Ámbito de actuación**
 - 1.2. **Partes suscriptoras**
 - 1.3. **Objeto Social**
 - 1.4. **Vigencia y duración**
 - 1.5. **Medios y recursos con presupuesto**
2. **Compromiso**
3. **Conclusiones del diagnóstico**
 - 3.1. **Anexos de tablas**
 - 3.2. **Conclusiones de diagnóstico**
 - 3.3. **Registro retributivo**
 - 3.4. **Plan de Formación del año anterior (2021)**
 - 3.5. **Propuesta de Plan de Formación actual (2022)**
4. **Objetivos del Plan**
5. **Cronograma de acciones**
6. **Seguimiento y evaluación**
7. **Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias**
8. **Anexos**
 - 8.1. **Protocolo de acoso sexual por razón de sexo y de acoso moral de APSA**
 - 8.2. **Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L**
 - 8.3. **Actas de las reuniones de la Comisión Negociadora**

INTRODUCCIÓN.

El presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. surge a partir del compromiso técnico interno por parte del propio Centro Especial de Empleo en el que su Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Para llevar a cabo un Diagnóstico de Género, se han realizado cuestionarios a todo el personal, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo. El Diagnóstico de Género refleja la situación de los hombres y de las mujeres en la empresa desde el punto de vista de igualdad de oportunidades. Constituye la base sobre la que se asienta este primer Plan de Igualdad. Proporciona información para determinar los objetivos necesarios de cara a promover y favorecer la igualdad de género en la plantilla y prevenir posibles discriminaciones por razón de género.

Con el fin de que las medidas sean consensuadas entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad está integrada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y de las trabajadoras. Actúa como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. contiene unas medidas y objetivos definidos para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto para cada acción. De igual manera, la empresa facilitará todos los medios materiales, económicos y humanos precisos para implementar las acciones.

Este Plan es de aplicación a toda la plantilla del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L.

1. CARACTERÍSTICAS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AVÍCOLA AGUAMARGA S.L.

El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. fue creado en el año 1990. Cuenta con el número 37 en el Registro Autonómico de Centros Especiales de Empleo.

Inicialmente, y durante unos años, se materializa en una granja de gallinas ponedoras. Por tanto, su primera actividad comercial fue la venta de huevos.

Pasado un tiempo, la actividad comercial del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. pierde capacidad económica y se termina planteando un cambio de actividad que garantice el mantenimiento de puestos de trabajo de profesionales y de personas con discapacidad intelectual y la supervivencia de la empresa.

Desde entonces, el Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. se configura como una empresa de prestación de servicios cuya actividad principal es la Limpieza, aunque también cuenta con actividades complementarias de Conserjería y Administración (tareas de apoyo), Jardinería y Manipulados.

1.1. **Ámbito de actuación.**

El ámbito de actuación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. es provincial (Alicante).

1.2. **Partes suscriptoras.**

Las partes suscriptoras del Plan son:

- POR LA EMPRESA: María José Pérez Fons y Pilar Agulló Pons
- POR LA RLT: Encarnación Rosario Martínez Galán y Ainara Jiménez Sánchez

1.3. Objeto social.

El objeto social del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. es la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo estables para personas con discapacidad, mayoritariamente de tipo intelectual, pero también físico y sensorial, mediante la prestación de servicios. Estos servicios son prestados en diferentes centros de trabajo con los que hay establecidos convenios de colaboración mercantil y / o enclaves laborales.

1.4. Vigencia y duración.

El período de vigencia y duración del presente Plan es de 4 años, del 01 de Marzo de 2022 al 01 de Marzo de 2026.

1.5. Medios y recursos con presupuesto.

La estimación del coste de los medios (recursos humanos, materiales y económicos) para implantar el plan es de 6.206 euros.

DATOS	
Denominación: Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L.	
Acrónimo: CEE Avimar	
Representante legal: Miguel Infantes Pérez	
Autorización Comisión Igualdad Registro Plan de Igualdad REGCON:	La Comisión AUTORIZA a Julia Martínez Belmar con DNI 21489190Z, responsable de RRHH de la Asociación APSA, a registrar en nombre del CEE Avícola Aguamarga, S.L., con CIF B-03521481 la documentación referente al Plan de Igualdad y materia retributiva de la empresa
Periodo de vigencia: marzo 2022 – marzo 2026 (4 años)	Coste de los medios implantación: 6.206€
Domicilio: C/ Zarandieta, 7 bajos	Localidad: Alicante CP: 03010
Teléfono: 965.257.112	Fax: 965.123.778

Correo-e: empleo@asociacionapsa.com	Web: www.asociacionapsa.com
Fecha de constitución: 11/04/1990	CIF: B-03521481
Registro CEE: nº 37 (11/04/1990)	

2. COMPROMISO.

- a) El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. adopta el compromiso de:
- b) Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa como principio básico y transversal.
- c) Incluir el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los objetivos de la política de empresa y, particularmente, en la política de gestión de Recursos Humanos.
- d) Crear una Comisión por la Igualdad encargada de diseñar el Plan de Igualdad.
- e) Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.
- f) Comunicar a la plantilla todo lo descrito anteriormente.
- g) La plantilla del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. está ubicada en diferentes centros de trabajo:
 - ✓ Sede del Área de Empleo de APSA, en Partida de Aguamarga s/n, C.P. 03008 Alicante.
 - ✓ Centro Ocupacional y Residencia APSA, en C/ Alcalde Vicente Baeza 4, C.P.03550 San Juan (Alicante).
 - ✓ Ayuntamiento de Alfaz del Pi, en C/ Federico García Lorca 11, C.P. 03580 Alfaz del Pi (Alicante).
 - ✓ Universidad de Alicante, en Ctra. de San Vicente del Raspeig s/n, C.P. 03690 San Vicente del Raspeig (Alicante).
 - ✓ Centro Ocupacional Terramar, en Partida de Aguamarga s/n, C.P. 03008 Alicante.
 - ✓ Tienda Tempe Outlet, en C/ Severo Ochoa 14, C.P. 03320 Elche (Alicante).
 - ✓ Hidraqua, en Avda. Catedrático Soler 50, C.P. 03007 Alicante.

- ✓ CDIAT – CRAE, en C/ Petrer 13 Local 8 al 11, C.P. 03690 San Vicente del Raspeig (Alicante).
- ✓ Agencia Local de Desarrollo de Alicante, en C/ Jorge Juan 21, C.P.03002 Alicante.
- ✓ Ayuntamiento de Cocentaina, en Plaça La Vila 1, C.P.03820 Cocentaina (Alicante).
- ✓ Sede APSA y CDIAT Alicante, en Avda. Salamanca 27, C.P.03010 Alicante.
- ✓ CRAE en C/ Zarandieta 7, bajo C.P. 03010 Alicante
- ✓ MACA (Museo de Arte Contemporáneo de Alicante), en Plaza de Sta. María 3, C.P.03002 Alicante.
- ✓ Patronato de Cultura de Alicante, en Plaza de Quijano 2, C.P.03002 Alicante.
- ✓ Smurfit Kappa, en Partida de Canastell B-393, C.P.03690 San Vicente del Raspeig (Alicante).
- ✓ ENERCOOP, en C/ Corazón de Jesús 17, 03330 Crevillente, Alicante
- ✓ Verne Technology Group, en C/ de la Libra, 114 POL. IND., 03114 Alicante
- ✓ Global Omnium, Pinoso.
- ✓ Ayuntamiento de Muro de Alcoy, en Placeta de Molina 4, C.P. 03830 Muro de Alcoy, Alicante
- ✓ Castillo de Santa Bárbara Alicante, 03002 Alicante
- ✓ Cami Obert APSA, en C/ Catedrático Jaume Mas i Porcel s/n, Ed. La Aneja 4ª planta, 03005 Alicante

El Equipo Responsable encargado de ejecutar el Plan de Igualdad está compuesto por:

Por la empresa	Por la RLT
María José Pérez Fons	Encarnación Rosario Martínez Galán
Mª Pilar Agulló Pons	Ainara Jiménez Sánchez

La Comisión por la Igualdad encargada de diseñar y evaluar el Plan de Igualdad está compuesta por:

Por la empresa	Por la RLT
María José Pérez Fons	Encarnación Rosario Martínez Galán
Mª Pilar Agulló Pons	Ainara Jiménez Sánchez

La fecha estimada para el diseño y arranque de la implementación del presente Plan de Igualdad es del mes de Marzo de 2022 al mes de Junio de 2022.

El período de vigencia será del 1 de Marzo de 2022 al 1 de Marzo de 2026.

En cuanto a la representación legal de la plantilla del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L, existe Comité de Empresa integrado por cinco representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, de los cuales hay nombrada una Presidenta: Encarnación Rosario Martínez Galán.

Tanto la Dirección de la Empresa como la presidenta del Comité de Empresa del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. firman el presente compromiso:

Fdo. La Dirección del CEE
Avícola Aguamarga S.L.

Fdo. Presidenta del Comité de Empresa del
CEE Avícola Aguamarga S.L.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Encarnación Martínez Galán", written over a horizontal line.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.

El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. está orientado a ofrecer trabajo a personas con discapacidad, mayoritariamente de tipo intelectual, pero también de tipo físico y / o sensorial, mediante la modalidad de empleo protegido o enclave laboral.

El objetivo principal es dotar de las competencias necesarias a los trabajadores y a las trabajadoras con discapacidad para desenvolverse con la mayor autonomía posible en su puesto, facilitando un entorno físico y social que les permita una integración laboral plena. Esto, a su vez, favorece su integración social y el ajuste personal.

Las Unidades de Apoyo, a través de la figura profesional del Preparador o Preparadora Laboral, para cumplir con los requisitos que marca la ley y desarrollar los servicios de ajuste personal y social en los Centros Especiales de Empleo que generen un impacto real en la calidad de vida de su personal con discapacidad, desarrollan diferentes programas o acciones de integración laboral y social, terapéuticas, de rehabilitación y de ámbito cultural y deportivo.

Este tipo de acciones son implementadas por profesionales cualificados académicamente y que han sido contratados y formados expresamente para acometer estas funciones.

En la actualidad, el Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. genera empleo para 82 personas.

En el Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. trabajamos por el respeto a la igualdad como vía de convivencia y enriquecimiento y la 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 disponemos de un diagnóstico de la empresa que se muestra a continuación, siendo las principales conclusiones de este las siguientes:

www.asociacionapsa.com

1. El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. siempre ha apostado por la legislación vigente.
2. No se observa ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En el Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. se apoya la conciliación de la vida familiar y laboral, adaptando los horarios y hasta las ubicaciones laborales a las necesidades familiares.
4. Es necesario promover y buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual en plantilla de mujeres y hombres, teniendo presente que el sector en el que trabajamos es mayoritariamente masculinizado como se refleja en la plantilla de APSA y en las candidaturas recibidas ante ofertas de empleo.

3.2. Conclusiones del diagnóstico.

1. Área de Acceso al Empleo.

La plantilla del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L tiene un reparto bastante equilibrado en lo que a sexos se refiere, representando las mujeres un 42% del total de la plantilla y los hombres un 58%.

En las ofertas de trabajo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, excepto cuando un cliente externo o interno especifica el sexo que prefiere para ocupar el puesto que ofrece.

El proceso de selección de personal es el mismo para mujeres y hombres. No se utiliza lenguaje sexista.

El equipo de profesionales encargado de la selección de personal es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo, pero es escaso en cantidad.

Cuando solicitamos una candidatura para selección de personal a organismos públicos o asociaciones no consta el compromiso del CEE con el principio de igualdad.

2. Área de Conciliación.

En la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L., ninguna trabajadora ni trabajador ha solicitado una reducción de jornada por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años. Sin embargo, en los últimos cinco años, 4 trabajadoras han solicitado cambio de turno o de su horario laboral. Se ha concedido en el 100% de los casos.

No se han realizado campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla para explicar la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.

El CEE Avícola Aguamarga S.L. oferta y realiza formación, presencial y on line, anualmente para su personal. Muchas formaciones se llevan a cabo fuera del horario laboral para facilitar y favorecer su asistencia y participación. No obstante, es necesario analizar los horarios en los que se imparten las acciones formativas, pues, cada vez más, muchas personas trabajadoras demandan que éstas se realicen dentro de la jornada laboral. Entre las razones más importantes que respaldan esta petición está la conciliación familiar, el cansancio tras la jornada laboral, la distancia hasta el centro donde se imparte la formación, ...

En cuanto a la Clasificación Profesional, según el VIII Convenio Laboral Autonómico de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, se distribuye en varios grupos:

- Grupo I. Personal Directivo.
- Grupo II. Personal Mando Intermedio.
- Grupo III. Personal Titulado.
- Grupo IV. Personal de Producción, Administración y Servicios Generales.

4. Área de Retribuciones.

El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. aplica las tablas salariales de CEE recogidas en el VIII Convenio Laboral Autonómico de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana. Este mismo documento también determina los complementos salariales en función de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas entre la empresa y las trabajadoras o los trabajadores.

Se realiza el Registro Retributivo anual para analizar la situación y evitar discriminaciones por razón de género. Se pone a disposición de la presidenta del Comité de Empresa el resultado obtenido.

El CEE Avícola Aguamarga, S.L. se acoge al convenio del sector que establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales, antigüedad y los pluses establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional que figura en la Tabla Salarial de Centros Especiales de Empleo.

El sexo no determina ninguna ventaja o desventaja salarial. Un trabajador y una trabajadora, ambos con misma categoría profesional y antigüedad cobran exactamente lo mismo.

5. Área de Salud Laboral.

El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Cualtis S.L. para garantizar la salud e idoneidad para el puesto de la plantilla. Además, realiza un estudio de puestos de trabajo sensibles y garantiza la protección de las trabajadoras embarazadas. En el caso de estas últimas, facilita el cambio de puesto de trabajo cuando existe la posibilidad para ello o la tramitación de la Baja por Riesgo en el Embarazo cuando tal cambio no se puede producir.

Con una periodicidad anual, a toda la plantilla se le ofrece la posibilidad de pasar un reconocimiento médico completo. También se imparten cursos o charlas formativas relativas a Prevención de Riesgos Laborales.

El CEE Avícola Aguamarga S.L. no tiene elaborado un Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.

6. Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.

El CEE Avícola Aguamarga S.L. aparece en la web de la Asociación APSA. No se observa ni en la web ni en las comunicaciones internas o externas un uso de lenguaje sexista, pero sí que cabe mejorar el uso de un lenguaje inclusivo.

Entre los principios de la Asociación y del CEE Avícola Aguamarga S.L. figura el compromiso por la no discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.4. Plan de Formación del año anterior (2021).

El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. cuenta con un Plan de Formación anual destinado a todas las personas trabajadoras. Sus objetivos principales son:

- Facilitar conocimientos a los trabajadores y a las trabajadoras para mejorar y actualizar el desempeño de sus tareas laborales.
- Incrementar la motivación y el nivel de implicación del personal del Centro Especial de Empleo, fomentando su desarrollo personal y profesional con temáticas que han sido seleccionadas por éstos y éstas.
- Mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras incluyendo cursos relativos a hábitos de vida saludables.
- Cumplir con los requisitos de Formación Continua marcados por Labora (antiguo Servef) dentro del marco de cumplimiento de los objetivos de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Además de promover la Formación Interna de los trabajadores y las trabajadoras, a través de acciones formativas, también se llevará a cabo Formación Externa con la asistencia a talleres ofertados y promovidos por entidades de carácter social como *Plena Inclusión* específicos para personas con discapacidad intelectual, charlas impartidas por entidades sindicales sobre derechos laborales y seguridad en el trabajo para personal de Centro Especial de Empleo con discapacidad, micro cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral, jornadas profesionales dirigidas al personal de atención directa y apoyo a trabajadores y trabajadoras con discapacidad,...

Los cursos de Formación Interna se llevarán a cabo en horario de tardes y fines de semana con el objetivo de favorecer la máxima participación posible. Aquellos trabajadores y trabajadoras que

tengan turno laboral en horario de tardes serán excusados el tiempo exacto que dure la acción formativa.

Se cubrirá al personal todos los gastos derivados de la asistencia a los cursos (transporte y posibles dietas).

FECHA INICIO	CURSO	Nº HORAS	FECHA FIN	DOCENTES	Nº PARTICIPANTES
18/02/2021	ESCUELA DE LIDERAZGO	32	20/05/2021	R&A	4
22/02/2021	EXCEL 2016/2019 BÁSICO	35	23/04/2021	R&A	1
22/02/2021	EXCEL 2016/2019 INTERMEDIO	35	23/04/2021	R&A	1
16/03/2021	GESTIÓN POR PROCESOS	30	16/06/2021	BUREAU VERITAAS	1
11/05/2021	RELAJACIÓN Y RISOTERAPIA	10	09/06/2021	AINARA JIMÉNEZ	4
30/06/2021	HABILIDADES PARA LA VIDA DOMÉSTICA	12	21/07/2021	ENCARNI MARTINEZ	2
15/07/2021	MANEJO Y FLUJO DE TRABAJO CON CUTTING MASTER 4	4	15/07/2021	CUTTER PRINTER SYSTEM, S.L.	1
14/10/2021	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (dirigido a personas trabajadoras con DI)	6	26/10/2021	Mª JOSÉ PÉREZ	4
18/10/2021	HABILIDADES ADAPTATIVAS PARA EL PUESTO DE TRABAJO	10	22/11/2021	AINARA JIMÉNEZ ENCARNI MARTINEZ	2
20/10/2021	SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2015	30	31/12/2021	BUREAU VERITAAS	1
22/10/2021	INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN POR PROCESOS	5	22/10/2021	JUAN LORENZO	1
08/11/2021	CÓMO HABLAR EN PÚBLICO	35	14/12/2021	R&A	2
14/12/2021	COMUNICACIÓN Y PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	8	14/12/2021	R&A	3

CIF	N. CURSOS	PARTICIPANTES	MUJERES	%	HOMBRES	%
B-03521481	13	27	22	81,48%	5	18,52%

3.5. Propuesta de Plan de Formación actual (2022).

Curso 1: Habilidades para la vida doméstica (dirigido a personal con discapacidad).

Contenidos:

- Trámites y gestiones.
- Economía doméstica.
- Tareas básicas del hogar.
- Alimentación y hábitos de vida saludables.
- Técnicas básicas de costura manual.

Profesora: Encarnación Rosario Martínez Galán (Encargada de Unidad de Apoyo y Técnico en Integración Social). Modalidad presencial.

Curso 2: Prevención de Riesgos Laborales (dirigido a personal con discapacidad intelectual: operario de manipulados / mozo de almacén).

Contenidos:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos generales y específicos del operario de manipulados o mozo de almacén: prevención y protección.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
- Primeros Auxilios.

Profesora: M^a José Pérez Fons (Técnico de Unidad de Apoyo en el CEE Avícola Aguamarga, Licenciada en Ingeniería Agrónoma y Máster en PRL). Modalidad presencial.

Curso 3: Relajación y Risoterapia (dirigido a personal con discapacidad intelectual).

Contenidos:

- La relajación. Ventajas y utilidad en nuestro día a día.
- El estrés y la ansiedad. Técnicas de relajación para afrontar situaciones de estrés y / o ansiedad.
- La risoterapia y sus beneficios para la salud.
- Técnicas y ejercicios de risoterapia.

Propuesta de posible profesor o profesora: Ainara Jiménez Sánchez (Técnico de Unidad de Apoyo del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Diplomada en Trabajo Social). Modalidad presencial.

Curso 4: Alimentación y hábitos de vida saludables (dirigido a personal con discapacidad).

Contenidos:

- Concepto de alimentación y hábitos de vida saludable. Grupos de alimentos. Dieta mediterránea.
- Problemas de salud relacionados con el sobrepeso y hábitos insanos. Mitos y realidades de la alimentación.
- Consejos para hacer la compra, conservar y cocinar los alimentos. Etiquetado de productos alimenticios. Recetario saludable.

Profesora: Cristina Díez Espinosa (Técnica de Unidad de Apoyo, Licenciada en Relaciones Públicas y Diplomada – Jefa de Cocina). Modalidad presencial.

Curso 5: Jardinería creativa (dirigido a personal con discapacidad).

Contenidos:

- Conceptos básicos de jardinería de interiores.
- Plantas de interior: cuidados y mantenimiento.
- Jardines de interior y adorno floral.
- Prácticas: collage vegetal utilizando diferentes hojas secas, jardineras con cajas de fruta, plantas aromáticas en latas, realización de un cuadro con plantas suculentas, móvil con flores.

Propuesta de posible profesor o profesora: M^a José Pérez Fons (Técnico de Unidad de Apoyo en el CEE Avícola Aguamarga, Licenciada en Ingeniería Agrónoma y Máster en PRL). Modalidad presencial.

Curso 6: Habilidades Adaptativas para el puesto de trabajo (dirigido a personal con discapacidad).

Contenidos:

- Habilidades Sociales en el ámbito laboral.
- Atención al público.
- Higiene y presencia personal.
- Gestión personal de la economía.
- Documentación laboral.

Profesora: Encarnación Rosario Martínez Galán (Encargada de Unidad de Apoyo y Técnico en Integración Social) y Ainara Jiménez Sánchez (Técnico de Unidad de Apoyo del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Diplomada en Trabajo Social). Modalidad presencial.

www.asociacionapsa.com

Curso 7: Prevención de Riesgos Laborales (dirigido a personal con discapacidad intelectual: Limpieza de Inmuebles).

Contenidos que se proponen:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos generales y específicos del limpiador o limpiadora: prevención y protección.
- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.
- Primeros auxilios.

Propuesta de posible profesor o profesora: M^a José Pérez Fons (Técnico de Unidad de Apoyo en el CEE Avícola Aguamarga, Licenciada en Ingeniería Agrónoma y Máster en PRL). Modalidad presencial.

Curso 8: Higiene y presencia personal (dirigido a personal con discapacidad intelectual).

Contenidos:

- Conceptos básicos de higiene y presencia personal.
- Productos y utensilios para realizar una correcta higiene personal.
- La higiene bucal.
- Diferentes hábitos de higiene y presencia personal.
- La falta de higiene y sus consecuencias.
- La higiene y presencia personal en función del sexo.

Profesora: Ainara Jiménez Sánchez (Técnico de Unidad de Apoyo del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Diplomada en Trabajo Social). Modalidad presencial.

Curso 9: Mantenimiento físico e iniciación al yoga (dirigido a personal con discapacidad intelectual).

Contenidos:

- La importancia del mantenimiento físico. Ejercicios.
- Qué es el yoga. Ejercicios de iniciación.
- Espalda saludable. Ejercicios.
- Rutinas para trabajar el tren inferior. Ejercicios.
- Rutinas para trabajar el tren superior. Ejercicios.
- Sesión de yoga.

Profesora: Encarnación Rosario Martínez Galán (Encargada de Unidad de Apoyo y Técnico en Integración Social). Modalidad presencial.

Curso 10: Curso de Primeros Auxilios dirigido a profesionales de atención directa de CEEs (dirigido a profesionales de atención directa).

Contenidos:

- Maniobras salvadoras: RCP, maniobra de Heimlich, posición lateral de seguridad y posición anti-shock.
- Crisis epilépticas.
- Pérdida de conciencia.
- Traumatismos.
- Heridas.
- Medicación: manejo y administración.

Profesor: Hilari Gonzalo Mico (Enfermero Residencia APSA San Juan). Presencial.

www.asociacionapsa.com

Curso 11: Word avanzado (dirigido a profesionales de atención directa).

Contenidos:

- Herramientas de edición de textos.
- Estilos.
- Tablas avanzadas.
- Formatos avanzados.
- Gráficos, objetos, imágenes y vídeos.
- Combinación de correspondencia.
- Referencias.
- Macros.
- Protección de documentos.

Profesor o profesora: Penta Learning. Modalidad: E-learning.

Curso 12: Escuela de Liderazgo II (dirigido a profesionales de atención directa).

Contenidos:

- Motiva, incita y estimula.
- Trabajo en equipo II.
- Gestión de conflictos II.

Profesora: Marisa Trigueros. RyA Business. Modalidad: E-learning.

Curso 13: Prevención de incendios y medidas de emergencia (dirigido a profesionales de atención directa).

Contenidos:

- Prevención de incendios.
- Medidas Preventivas.
- Evacuación.

Profesor o profesora: Cualtis. Modalidad: Presencial.

4. OBJETIVOS DEL PLAN.**4.1. Área de Acceso al Empleo.**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Acceso al Empleo	<p>La plantilla del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L tiene un reparto algo desequilibrado en lo que a sexos se refiere, representando las mujeres un 42% del total de la plantilla y los hombres un 58%. Por tanto, se debe seguir trabajando en que el número de hombres y mujeres sea, cuanto menos, el mismo o bien su diferencia se aminore.</p> <p>En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, excepto cuando un cliente externo o interno especifica el sexo que prefiere para ocupar el puesto que ofrece.</p> <p>El proceso de selección de personal es el mismo para mujeres y hombres. No se utiliza lenguaje sexista.</p> <p>El equipo de profesionales encargado de la selección de personal es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo, pero es escaso en cantidad.</p> <p>Cuando solicitamos candidatas y candidatos para una selección de personal a organismos públicos o asociaciones no consta el</p>

		compromiso del CEE con el principio de igualdad.	
OBJETIVO GENERAL			
Garantizar el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en los procesos de selección de personal.			
ACCIONES			
<p>A1. Ofertas de empleo publicadas, interna y externamente, que no contengan lenguaje sexista.</p> <p>A2. Aumento del número de miembros del Equipo Responsable de Selección de Personal, respetando la equidad entre hombres y mujeres.</p> <p>A3. Convocatoria igual en número de candidatas y candidatos para optar a un puesto de trabajo.</p>			
PERSONAS DESTINATARIAS			
<p>A1. Asociaciones que cuenten con bases de datos de candidatas y candidatos con discapacidad en búsqueda de empleo, Inserta Empleo, Labora y APSA.</p> <p>A2. Equipo Responsable de Selección de Personal del CEE Avícola Aguamarga S.L.</p> <p>A3. Plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L. y personas con discapacidad en búsqueda de empleo con o sin relación previa con el CEE.</p>			
METODOLOGÍA			
<p>A1. Elaboración de la oferta de empleo y planificación del proceso de selección. Publicación en la web de la asociación APSA y envío a entidades que cuenten con bases de datos de candidatas y candidatos con discapacidad en búsqueda de empleo.</p> <p>A2. Envío de convocatoria a los miembros del Equipo Responsable de Selección de Personal por los medios habituales, con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres.</p> <p>A3. Citación de candidatas y candidatos que cumplan los requisitos para acceder al puesto ofertado, teniendo en cuenta que debe haber, o al menos intentarlo, el mismo número de mujeres y hombres independientemente del tipo de puesto del que se trate.</p>			
RECURSOS			
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	

<p>A1. Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 25</p>	<p>A1. Todos los necesarios para la elaboración y difusión de ofertas de empleo (equipo informático con conexión a internet, despacho).</p>	<p>A1. 200 euros.</p>
<p>A2. Equipo Responsable de Selección de Personal. Total horas estimadas: 25 horas repartidas entre 2 personas.</p>	<p>A2. Todos los necesarios para realizar la selección de candidatas y candidatos para optar al puesto ofertado (sala de reuniones, despacho, fotocopiadora).</p>	<p>A2. 200 euros.</p>
<p>A3. Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Departamento de Comunicación de la asociación APSA. Total horas estimadas: 12</p>	<p>A3. Todos los necesarios para citar a las candidatas y candidatos adecuados al perfil solicitado (teléfono, ordenador con conexión a internet).</p>	<p>A3. 96 euros.</p>

TEMPORALIZACIÓN

- A1. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026, desde la implantación del Plan de Igualdad.
- A2. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026, desde la implantación del Plan de Igualdad.
- A3. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026, desde la implantación del Plan de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- A1. Comprobante de la publicación, difusión y envío de ofertas de empleo a entidades que cuenten con bases de datos de candidatas y candidatos con discapacidad en búsqueda de empleo y a la asociación APSA.
- A2. Registro de citación y entrevistas de trabajo en las que estén presentes los miembros del Equipo Responsable de Selección de Personal.
- A3. Documento de asistencia a entrevista de trabajo firmado por las candidatas y candidatos con citación previa.

OBSERVACIONES
PROPUESTA DE MEJORA

4.2. Área de Conciliación.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Conciliación	<p>En la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L., ninguna trabajadora ni trabajador ha solicitado una reducción de jornada por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años. Sin embargo, en los últimos cinco años, 5 trabajadoras han solicitado cambio de turno o modificaciones parciales de su horario laboral. Se ha concedido en el 100% de los casos.</p> <p>No se han realizado campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla para explicar la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.</p>
OBJETIVO GENERAL	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de la vida familiar y laboral. 2. Promover la corresponsabilidad familiar como vía para un desarrollo personal y profesional pleno. 	
ACCIONES	

A4. Revisar el convenio colectivo vigente en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras.

A5. Analizar alternativas de flexibilidad horaria por centros y ubicaciones de trabajo.

A6. Informar a la plantilla en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.

PERSONAS DESTINATARIAS

A4. Miembros de la Comisión por la Igualdad.

A5. Miembros de la Comisión por la Igualdad.

A6. Trabajadores y trabajadoras del CEE Avícola Aguamarga S.L.

METODOLOGÍA

A4. Reuniones trimestrales de la Comisión por la Igualdad. Las propuestas resultantes de estas reuniones se enviarán a la Dirección del CEE Avícola Aguamarga, a la Gerencia de Asociación APSA y, en caso necesario, a la Junta Rectora. Una vez sean aprobadas, se difundirán entre la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L.

A5. Reuniones trimestrales de la Comisión por la Igualdad. Las propuestas resultantes de estas reuniones se enviarán a la Dirección del CEE Avícola Aguamarga, a la Gerencia de Asociación APSA y, en caso necesario, a la Junta Rectora. Una vez sean aprobadas, se difundirán entre la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L.

A6. Comunicación, a través circular informativa o documento escrito, de los puntos de interés para el personal del CEE Avícola Aguamarga S.L. relacionados con la conciliación laboral y familiar.

RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A4. Comisión por la Igualdad. Total horas estimadas: 30	A4. Todos los necesarios para el estudio de la situación actual en cuanto a conciliación laboral y familiar, y mejoras propuestas. Sala de Reuniones, Despacho, Equipo Informático para tomar acta, mobiliario.	A4. 480 euros.

<p>A5. Comisión por la Igualdad. Total horas estimadas: 30</p>	<p>A5. Todos los necesarios para el análisis de la situación actual y sus alternativas en cuanto a conciliación laboral y familiar, y mejoras propuestas. Sala de Reuniones, Despacho, Equipo Informático para tomar acta, mobiliario.</p>	<p>A5. 480 euros</p>
<p>A6. Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 10</p>	<p>A6. Todos los necesarios para llevarla a cabo. Despacho, equipo informático con acceso a internet, actas de reuniones mantenidas con la Comisión por la Igualdad.</p>	<p>A6. 80 euros.</p>

TEMPORALIZACIÓN

- A4. Septiembre 2022 – Diciembre 2025.
- A5. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.
- A6. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- A4. Actas de las reuniones trimestrales de la Comisión por la Igualdad y mail a la Dirección del CEE Avícola Aguamarga S.L., Gerencia de la Asociación APSA y, en caso necesario, a la Junta Rectora de los acuerdos logrados.
- A5. Actas de las reuniones trimestrales de la Comisión por la Igualdad y mail a la Dirección del CEE Avícola Aguamarga S.L., Gerencia de la Asociación APSA y, en caso necesario, a la Junta Rectora de los acuerdos logrados y propuestas de mejora.
- A6. Circular informativa o documento resumen escrito para los trabajadores y trabajadoras del CEE Avícola Aguamarga S.L.

OBSERVACIONES

PROPUESTA DE MEJORA**4.3. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación.	<p>El CEE Avícola Aguamarga S.L. oferta y realiza formación, presencial y on line, anualmente para sus trabajadoras y trabajadores. Muchas formaciones se llevan a cabo fuera del horario laboral para facilitar y favorecer su asistencia y participación. No obstante, es necesario analizar los horarios en los que se imparten las acciones formativas, pues, cada vez más, muchas trabajadoras y trabajadores demandan que éstas se realicen dentro de la jornada laboral. Entre las razones más importantes que respaldan esta petición están: la conciliación familiar, el cansancio tras la jornada laboral, la distancia hasta el centro donde se imparte la formación,...</p> <p>En cuanto a la Clasificación Profesional, según el VII Convenio Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, se distribuye en varios grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grupo I. Personal Directivo. - Grupo II. Personal Mando Intermedio.

			<ul style="list-style-type: none"> - Grupo III. Personal Titulado. - Grupo IV. Personal de Producción, Administración y Servicios Generales.
OBJETIVO GENERAL			
Promover y garantizar la formación de las trabajadoras y de los trabajadores del CEE Avícola Aguamarga S.L. respetando el principio de igualdad de género.			
ACCIONES			
<p>A7. Diseñar, planificar e implementar, a través de los planes de formación de la empresa, acciones formativas dirigidas a la plantilla con discapacidad, personal responsable de su atención directa, responsables de área, representantes legales de las trabajadoras y de los trabajadores y miembros de la Comisión por la Igualdad, proponiendo diferentes modalidades y opciones de horario para su ejecución.</p> <p>A8. Realizar una búsqueda y oferta de acciones formativas (talleres, charlas, cursos,...) relacionadas con la igualdad de género.</p>			
PERSONAS DESTINATARIAS			
<p>A7. Plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Comisión por la Igualdad.</p> <p>A8. Plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Comisión por la Igualdad.</p>			
METODOLOGÍA			
<p>A7. Elaborar una propuesta formativa anual, buscar docentes y lugares de impartición, calendarizar, organizar y llevar a cabo los cursos de formación de la plantilla con discapacidad, personal responsable de su atención directa, responsables de área, representantes legales de las trabajadoras y de los trabajadores y miembros de la Comisión por la Igualdad, planteando diferentes modalidades y opciones de horario para su ejecución.</p> <p>A8. Recabar información sobre acciones formativas en igualdad de género para hacer difusión entre la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L. y la Comisión por la Igualdad, teniendo la oportunidad de formarse en este ámbito.</p>			
RECURSOS			
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	

<p>A7. Coordinación y Unidades de Apoyo del CEE Avícola Aguamarga S.L. y docentes. Total horas estimadas: 120</p>	<p>A7. Todos los necesarios para planificar y ejecutar las acciones formativas. Despacho, equipo informático con acceso a internet, teléfono, aulas o espacios para impartir los cursos, proyector.</p>	<p>A7. 1.780 euros</p>
<p>A8. Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. y Comisión por la Igualdad. Total horas estimadas: 20</p>	<p>A8. Todos los necesarios para la búsqueda y oferta de acciones formativas relacionadas con la igualdad de género. Despacho, ordenador con acceso a internet, sala de reuniones.</p>	<p>A8. 320 euros.</p>
TEMPORALIZACIÓN		
<p>A7. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026. A8. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.</p>		
INDICADORES DE EVALUACIÓN		
<p>A7. Documentación acreditativa de la planificación anual de formación, así como los registros de asistencia y de satisfacción. A8. Carteles y circulares informativas sobre talleres, charlas y cursos relacionados con la igualdad de género.</p>		
OBSERVACIONES		
PROPUESTA DE MEJORA		

4.4. Área de Retribuciones.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Retribuciones.	El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. aplica las tablas salariales de CEE recogidas en el VIII Convenio Colectivo Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana. Este mismo documento también determina los complementos salariales en función de la categoría profesional. No hay retribuciones pactadas entre la empresa y las trabajadoras o los trabajadores. El sexo no determina ninguna ventaja o desventaja salarial. Un trabajador y una trabajadora, ambos con misma categoría profesional y antigüedad, cobran exactamente lo mismo.
OBJETIVO GENERAL	
Revisar anualmente el cumplimiento por parte de la empresa del principio de igualdad retributiva.	
ACCIONES	
A9. Análisis de la política retributiva del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. En el supuesto de detectar irregularidades, la Comisión por la Igualdad propondrá medidas correctoras.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
A9. Comisión por la Igualdad y Coordinación del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L.	
METODOLOGÍA	
A9. La Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. realizará anualmente un análisis y revisión de la política retributiva de la empresa y, junto con la Comisión por la Igualdad, velarán por el cumplimiento del principio de igualdad retributiva. En caso de detectar cualquier desajuste, se	

propondrán e implementarán las medidas correctoras oportunas. Se mandará correo electrónico a la Dirección de la empresa y, en caso necesario, a la Gerencia de la Asociación APSA.

RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A9. Comisión por la Igualdad y Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 30	A9. Todos los necesarios para realizar una revisión y análisis de la política retributiva de la empresa (despacho, ordenador con acceso a internet, sala de reuniones).	A9. 480 euros.

TEMPORALIZACIÓN

A9. Del 2022 al 2026.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A9. Informe de resultados o acta de reunión anual entre la Coordinación del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. y la Comisión por la Igualdad para analizar y revisar la política retributiva.

A9. En caso de detectarse irregularidades, documento escrito que refleje los desajustes retributivos y la propuesta de sus medidas correctoras.

OBSERVACIONES

4.5. Área de Salud Laboral.

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR

ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Salud Laboral.	El Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Cualtis S.L. para garantizar la salud e idoneidad para el puesto de la plantilla. Además, realiza un estudio de

	<p>puestos de trabajo sensibles y garantiza la protección de las trabajadoras embarazadas. En el caso de estas últimas, facilita el cambio de puesto de trabajo cuando existe la posibilidad para ello o la tramitación de la Baja por Riesgo en el Embarazo cuando tal cambio no se puede producir.</p> <p>Con una periodicidad anual, a toda la plantilla se le ofrece la posibilidad de pasar un reconocimiento médico completo.</p> <p>El CEE Avícola Aguamarga S.L. no tiene elaborado un Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.</p>
--	--

OBJETIVO GENERAL

1. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras del CEE Avícola Aguamarga S.L.
2. Prevenir todo tipo de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

ACCIONES

- A10. Planificar con Cualtis las situaciones susceptibles de revisión o ejecución por su parte (nuevas incorporaciones, trabajadoras y trabajadores sensibles, formación y exámenes médicos anuales).
- A11. Elaboración del Protocolo de Acoso del CEE Avícola Aguamarga S.L., incluyendo el procedimiento de actuación en materia de acoso.
- A12. Sensibilización de la plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L. sobre el Protocolo de Acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS

- A10. La plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L.
- A11. La Comisión por la Igualdad, la Coordinación y la Dirección del CEE Avícola Aguamarga S.L.
- A12. La plantilla del CEE Avícola Aguamarga S.L.

METODOLOGÍA

A10. Comunicación, vía llamada telefónica o por correo electrónico, con Cualtis S.L. para resolver dudas, concretar citas y visitas y / o planificar los exámenes médicos anuales en las diferentes ubicaciones.

A11. Conseguir información y formación para diseñar, elaborar y ejecutar el Protocolo de Acoso del CEE Avícola Aguamarga S.L.

A12. Envío de información a las Unidades de Apoyo y al personal sin discapacidad intelectual sobre el Protocolo de Acoso, y realización de charlas de sensibilización o reparto de circulares informativas al resto de la plantilla explicando su significado y procedimiento.

RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A10. Unidades de Apoyo y Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 30	A10. Todos los necesarios para consultar y planificar contingencias varias con Cualtis S.L. (teléfono, ordenador con acceso a internet, despacho, sala de reuniones).	A10. 350 euros.
A11. Comisión por la Igualdad, Coordinación y Dirección del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 50	A11. Todos los necesarios para elaborar el Protocolo de Acoso (despachos, sala de reuniones, ordenadores con acceso a internet).	A11. 800 euros.
A12. Comisión por la Igualdad y Coordinación del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 20	A12. Todos los necesarios para dar difusión al Protocolo de Acoso (despacho, ordenador con acceso a internet, sala de reuniones, carpetas con circular informativa).	A12. 420 euros.

TEMPORALIZACIÓN

A10. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.

A11. En 2022.
A12. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.
INDICADORES DE EVALUACIÓN
A10. Correos electrónicos de contacto con Cualtis S.L. planteando consultas y contingencias varias, listados de planificación anual de reconocimientos médicos, recepción de exámenes médicos en formato físico o por mail.
A11. Protocolo de Acoso del CEE Avícola Aguamarga S.L.
A12. Copia de envío de correos electrónicos sobre el Protocolo de Acoso y su procedimiento. Enviados a Unidades de Apoyo y personal sin discapacidad intelectual. Recibí de entrega de circular informativa sobre Protocolo de Acoso y su procedimiento. Listado de firmas de asistencia a Charlas de Sensibilización sobre el Protocolo de Acoso y su procedimiento.
OBSERVACIONES

4.6. **Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.**

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR:	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:
Área de Comunicación y Lenguaje no sexista.	El CEE Avícola Aguamarga aparece en la web de la Asociación APSA. No se observa ni en la web ni en las comunicaciones internas o externas un uso de lenguaje sexista, pero sí que cabe mejorar el uso de un lenguaje inclusivo. Entre los principios de la Asociación y del CEE Avícola Aguamarga S.L. figura el compromiso por la no discriminación por motivos de sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
OBJETIVO GENERAL	

Progresar en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, tanto en las publicaciones que se hagan en la web y redes sociales como en las comunicaciones internas y externas.

ACCIONES

A13. Adaptación de las comunicaciones internas y externas del CEE Avícola Aguamarga S.L. a las normas del lenguaje inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS

A13. La plantilla del CEE Avícola Aguamarga.

METODOLOGÍA

A13. Redactar documentos internos, noticias, artículos, circulares informativas, mails,...bajo las reglas del lenguaje inclusivo.

RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A13. Responsable de Comunicación, personal administrativo y equipo técnico del CEE Avícola Aguamarga S.L. Total horas estimadas: 40	A13. Todos los necesarios para implementar la acción (manuales y reglas de lenguaje inclusivo, ordenadores con acceso a internet, teléfonos, despachos).	A13. 520 euros.

TEMPORALIZACIÓN

A13. De Marzo de 2022 a Marzo de 2026.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A13. Publicaciones del CEE Avícola Aguamarga S.L. en redes sociales y web de APSA, y documentos y comunicaciones internas y externas.

OBSERVACIONES

5. CRONOGRAMA DE ACCIONES.

OBJETIVOS		A partir de Marzo de 2022	2023	2024	2025	Hasta Marzo de 2026
ÁREA 1	OBJETIVO ACCIÓN 1					
	OBJETIVO ACCIÓN 2					
	OBJETIVO ACCIÓN 3					
ÁREA 2	OBJETIVO ACCIÓN 4					
	OBJETIVO ACCIÓN 5					
	OBJETIVO ACCIÓN 6					
ÁREA 3	OBJETIVO ACCIÓN 7					
	OBJETIVO ACCIÓN 8					
ÁREA 4	OBJETIVO ACCIÓN 9					
ÁREA 5	OBJETIVO ACCIÓN 10					
	OBJETIVO ACCIÓN 11					
	OBJETIVO ACCIÓN 12					
ÁREA 6	OBJETIVO ACCIÓN 13					

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Los objetivos y acciones recogidas en el I Plan de Igualdad del Centro Especial Avícola Aguamarga S.L. son susceptibles de evaluación con el propósito de medir el cumplimiento de las actuaciones planteadas y el impacto en la plantilla del mismo.

La evaluación es un instrumento necesario para el reajuste de las intervenciones plasmadas en el presente Plan, detectar necesidades y también obstáculos, concibiéndose dentro de un proceso de mejora continua.

El seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Especial de Empleo Avícola Aguamarga S.L. lo implementarán la Comisión por la Igualdad y la Coordinación y Dirección del Centro Especial de Empleo. Se reunirán con una periodicidad trimestral para trabajar en el logro y cumplimiento de las acciones previstas.

Las fases del seguimiento y evaluación son las siguientes:

Fase 1: Evaluación previa de la situación. Diagnóstico. Se llevará a cabo al comienzo del Plan.

Fase 2: Evaluación intermedia sobre logros y dificultades detectadas. Se realizará al finalizar cada año de vigencia del Plan.

Fase 3: Evaluación final cuando se implemente cada medida propuesta. Debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.

Fase 4: Informe final del Plan. Se hará durante el último año de vigencia del Plan. Su propósito es:

- Conocer la metodología y modo de actuación para ejecutar cada acción, y su consecución o no respecto a los objetivos establecidos al inicio del Plan.
- Informar del grado del cumplimiento del Plan.
- Dejar constancia del impacto del Plan de Igualdad en la plantilla del CEE.

Los informes anuales se presentarán a la Vicepresidencia de GVA, al Instituto Valenciano de las Mujeres, Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas.

Quedarán a disposición del Plan de Igualdad todos los medios necesarios, tanto económicos como materiales y humanos, para lograr los objetivos marcados.

Con los datos y evidencias aportadas se deja constancia en Alicante a 28 de febrero de 2022 del presente informe realizado con acuerdo y firmado por ambas parte.

Fdo. La Dirección del CEE
Avícola Aguamarga S.L.

Fdo. Presidenta del Comité de Empresa del
CEE Avícola Aguamarga S.L.



Handwritten signature in blue ink, likely belonging to the Presidenta del Comité de Empresa.

7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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) Cuando 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Se ha elaborado este procedimiento por la Comisión de Igualdad con acuerdo y se firma por un representante de la entidad y un representante de los trabajadores miembros del Comité de Igualdad.

Fdo.: La Dirección

Fdo.:

