

# III PLAN DE IGUALDAD 2024-2027



apanah

ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SUS FAMILIAS

[www.apanah.com](http://www.apanah.com)

CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL  
Y ATENCIÓN TEMPRANA

## ÍNDICE

---

1. Introducción.
2. Características de la entidad.
3. Compromiso y partes suscriptoras del III Plan.
4. Diagnóstico.
  - 4.1. Distribución de la plantilla por sexo.
  - 4.2. Distribución de la plantilla por edades.
  - 4.3. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.
  - 4.4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
  - 4.5. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.
  - 4.6. Responsabilidades familiares.
  - 4.7. Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos.
5. Análisis de los datos.
  - 5.1. Conclusiones, datos generales de la entidad desde la perspectiva de género.
  - 5.2. Conclusiones del área de acceso a la ocupación y contratación.
  - 5.3. Conclusiones área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina.
  - 5.4. Conclusiones área de retribuciones.
  - 5.5. Conclusiones área de conciliación y responsabilidad.
  - 5.6. Conclusiones de comunicación y lenguaje no sexista.
  - 5.7. Conclusiones del área de salud laboral y prevención del acoso sexual por razón de sexo.
6. Diseño de conclusiones.
7. Medidas.
8. Seguimiento, evaluación y revisión.
9. Difusión y formación.

ANEXO MEMORIA FINAL II PLAN DE IGUALDAD.

## 1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica internacional.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 de este texto consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

Como hemos comentado anteriormente, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En España la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone el marco legal por el cual hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer. Entre las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007, se contempla junto al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, el de negociar planes de igualdad, en aquellas empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras

Los Planes de Igualdad de las empresas, según se define en esta Ley, son un “conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo en el ámbito empresarial.

En estos Planes de Igualdad, las empresas fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La normativa vigente, determina que los Planes de Igualdad deberán contener materias básicas para la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. Las áreas sobre las que habrá de prestarse atención son:

- Selección de personal.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Política retributiva.

- Comunicación interna.
- Conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y moral.
- Seguridad y salud laboral.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, nos encontramos con la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres, que pretende establecer una serie de medidas y garantías en la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres. Esta Ley recoge en su artículo 20.3 la posibilidad de obtener el visado de igualdad.

Dicho visado y su obtención por parte de las empresas, se reguló posteriormente en el Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana, que establece que para la consecución del visado de los Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana, estos tendrán que contener:

- Ámbito de aplicación.
- Partes subscriptoras del Plan.
- Vigencia, indicando fecha de puesta en aplicación.
- Medios y recursos para su puesta en marcha.
- Sistemas de evaluación y seguimiento.

En aquellos Planes que cuentan con evaluaciones positivas anteriores, será necesario que especifiquen las modificaciones, mejoras y novedades incluidas. Para la obtención de la mencionada validación, los Planes de Igualdad presentados tendrán que contener medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las áreas que a continuación se detallan:

1. Área de acceso a la ocupación y contratación.
2. Área de conciliación y corresponsabilidad.
3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.
4. Área de retribuciones y auditorías salariales.
5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

En el año 2019, con la publicación del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, se modifica el artículo 45 de la Ley 3/2007, que establecía que “cuando las empresas tengan más de doscientos cincuenta trabajadores, cuando lo establezca el convenio colectivo aplicable o cuando una autoridad laboral acuerde en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, estarán obligados a realizarlo. En el resto de empresas, tanto la elaboración como la aplicación serán voluntarias”.

Con dicha modificación, la obligatoriedad de realizar un plan de igualdad en cuanto al número de trabajadores mínimo se reduce a 50, aunque la aplicación de éste es paulatina, teniendo hasta un plazo de tres años en empresas de 50 a 100 trabajadores.

En este RD 6/2019, además, se indican las áreas sobre las que deberá realizarse el Diagnóstico desde la perspectiva de género, son las siguientes,

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La Asociación de Familias de Personas con Discapacidad Auditiva y sus familias, en adelante, APANAH, a través de su Dirección, sensible a estos principios y normativa, decidió en el año 2016, con la elaboración de su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, incluir como uno de sus principios rectores la Igualdad de Oportunidades y Trato entre mujeres y hombres. Dicha inclusión se vio reflejada en la elaboración del I Plan de Igualdad (2016-2019) de la asociación que consiguió el Sello “Fent empresa. Iguals en Oportunitats”, concedido por la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana. El ciclo iniciado por APANAH con el I Plan de Igualdad finalizó en diciembre de 2019, a partir de ahí se puso en marcha la realización del II Plan de Igualdad (2020-2023) obteniendo también el Sello, dando paso al III Plan de igualdad, donde se pretende mejorar y ampliar el compromiso de nuestra entidad con, un entorno de trabajo que respete la diversidad y erradique, cualquier posible aparición de situaciones de discriminación, para ello seguiremos definiendo y aplicando medidas o acciones positivas a la totalidad de la plantilla con la participación de la misma.

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

---

**APANAH**, es una asociación fundada en febrero de 1996, por el compromiso de unas familias de mejorar la calidad de vida de sus hijos e hijas con discapacidad auditiva en todo su proceso vital.

APANAH, es una asociación sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública el 17 de julio de 2002, miembro de la Confederación Nacional FIAPAS y de la Federación Autonómica HELIX.

La misión de APANAH es representar y defender los derechos e intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias, ante la sociedad, Administraciones y demás Instituciones.

Para facilitar la consecución de la Misión, APANAH, ha implantado un Sistema de Gestión a través de la aplicación de los criterios de calidad establecidos en la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 para el desarrollo del Servicio de atención y apoyo a familias; servicio de inserción laboral de personas sordas; servicio de rehabilitación logopédica; servicio de atención psicológica y socio-educativa; Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana; diseño e impartición de acciones formativas.

El establecimiento de la Política de Calidad cuyas directrices son las siguientes:

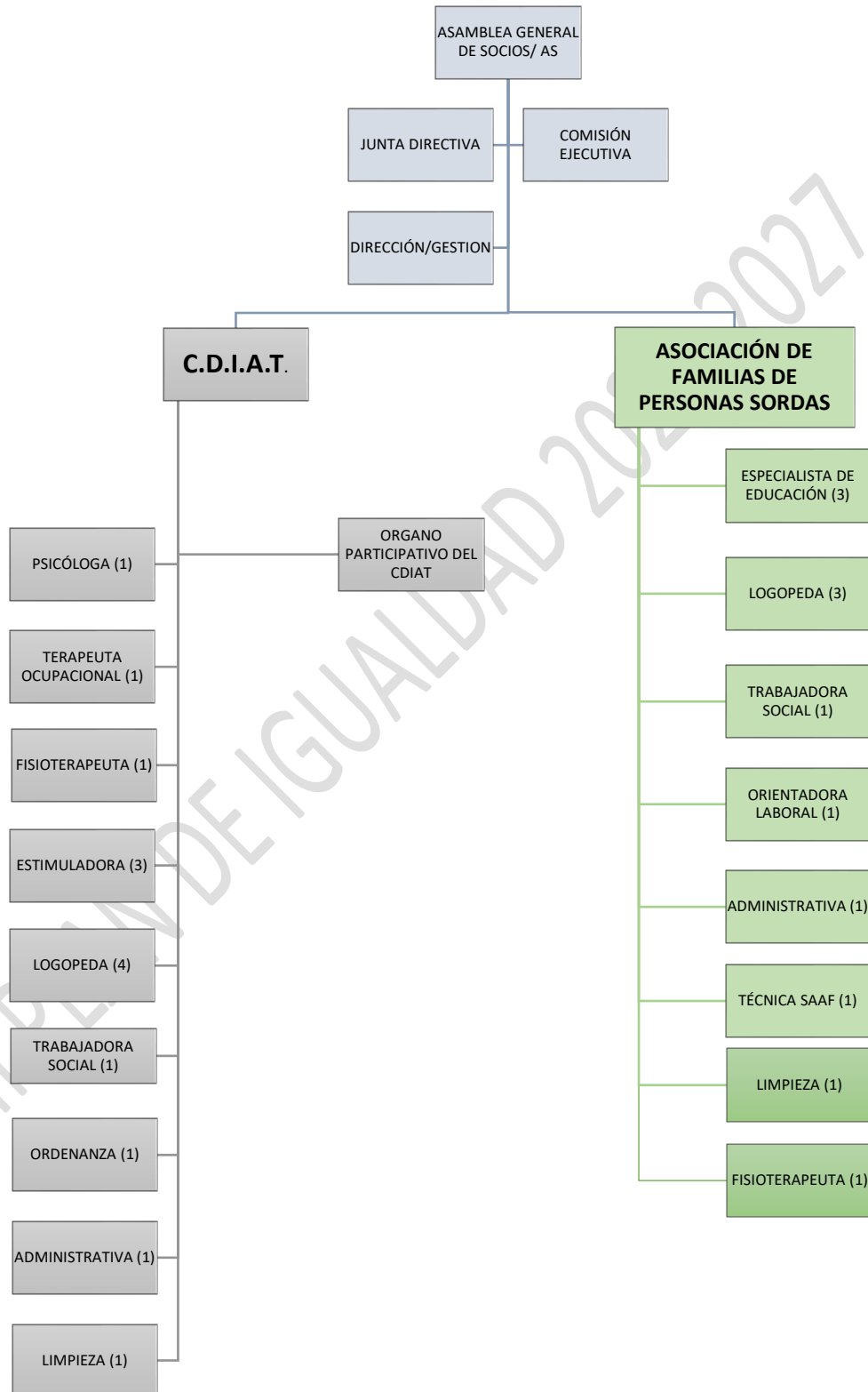
- Establecimiento de objetivos de calidad que deriven en una mejora en la gestión de APANAH.
- Cumplimiento estricto de los procesos determinados en la organización.
- Seguimiento pormenorizado de los objetivos individualizados de cada persona del centro.
- Asegurar la disponibilidad de recursos para el correcto funcionamiento.
- Cumplir los requisitos y expectativas de las partes interesadas y su plena satisfacción.

En cuanto a los órganos de Gobierno de la Asociación, la Junta directiva es el órgano de representación que fue elegida en la Asamblea General de Socios y Socias del 26 de mayo de 2023 por un periodo de vigencia de 4 años. Las 9 personas que integran esta Junta Directiva no perciben ninguna retribución por ningún concepto, ni el desempeño de sus funciones.

<b>DATOS GENERALES</b>	
NOMBRE DE LA ENTIDAD	APANAH (Asociación Provincial de Personas con Discapacidad Auditiva y sus Familias)
CIF	G53093514
DOMICILIO SOCIAL	Avda. Reina Victoria, nº 5 – 03600 ELDA (Alicante)
TELÉFONO / FAX	96.698.07.14 – 96.698.22.49
E-MAIL	apanah@apanah.com
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a las personas con diversidad funcional sensorial auditiva.</li> <li>- Prevención primaria, protección de la salud y promover el bienestar de niños/as y sus familias con trastornos en su desarrollo y/o riesgos de padecerlo.</li> </ul>
FORMA JURÍDICA	Asociación sin ánimo de lucro
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Provincial
PERIODO DE VIGENCIA PLAN DE IGUALDAD	01/01/2024 - 31/12/2027

<b>INSTALACIONES</b>	
MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accesibilidad de tipo integral sin presencia de barreras arquitectónicas.</li> <li>- Accesibilidad para personas sordas: bucle magnético, señales luminosas, SAAC's.</li> </ul>
SALA DE ESPERA	1
SALA DE INTERVENCIÓN	6
SALA POLIVALENTE	1
SALA DIRECCIÓN	1
SALA DE ADMINISTRACIÓN	1
ARCHIVO	1
ASEO	1 discapacidad 1 primera infancia 1 adultos/as

ORGANIGRAMA





### 3. COMPROMISO Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL III PLAN

#### COMPROMISO

La Asociación APANAH, adopta el compromiso de:

- Incluir 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, en las relaciones laborales.
- Ratificar el Comité por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar el III Plan de Igualdad 2023-2027, para dar continuidad a los dos planes anteriores y presentarlo ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las mujeres y por la Igualdad de Género, y a partir de su aprobación se establecerá el periodo de implantación.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del III Plan de Igualdad.
- Fomentar la igualdad real efectiva y de oportunidades.
- Se propone dar comunicación del compromiso a toda la plantilla.

#### PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

- Javier Serra Gómez (presidente de la Junta Directiva).
- Equipo profesional, puesto que no existe representante legal de la plantilla.
- Antonia M<sup>a</sup> Noya Hernández (responsable del III Plan de Igualdad ratificada en la coordinación de equipo en fecha 25 de enero de 2024).

#### FECHA DE DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El diseño y la fase de diagnóstico se realizaron durante los meses de diciembre y enero, estableciéndose el inicio de su vigencia del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027. Firmado por el representante legal del Plan.

El periodo de vigencia del Plan será de 4 años.

Fdo. Javier Serra Gómez

Fdo. Equipo profesional

<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>
<u>DNI</u>	<u>DNI</u>

## 4. DIAGNÓSTICO.

En este apartado realizamos un estudio de la situación de nuestra Asociación, con el fin de identificar las necesidades básicas a considerar para la futura implantación de un plan de igualdad, con el fin de corregir aquellos aspectos que puedan dar lugar a desigualdades o discriminaciones, habiéndose producido alguna variación con respecto al anterior plan.

A continuación, se presentan las tablas con la recogida de información.

### 4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO

	Mujeres	Hombres	Total
Personal	19	1	20

### 4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	3	1	4
30 – 39 años	6	0	6
40 – 49 años	5	0	5
50 y más años	5	0	5
Total	19	1	20

### 4.3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	3	0	3
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	2	0	2
Estudios Universitarios	14	1	15
Total	19	1	20

#### 4.4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	19	0	19
Temporal	0	1	1
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	19	1	20

#### 4.5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	3	1	4
De 20 a 34 horas	10	0	10
De 35 a 39 horas	6	0	6
40 horas	0	0	0
Más de 40 horas	0	0	0
Total	19	1	20

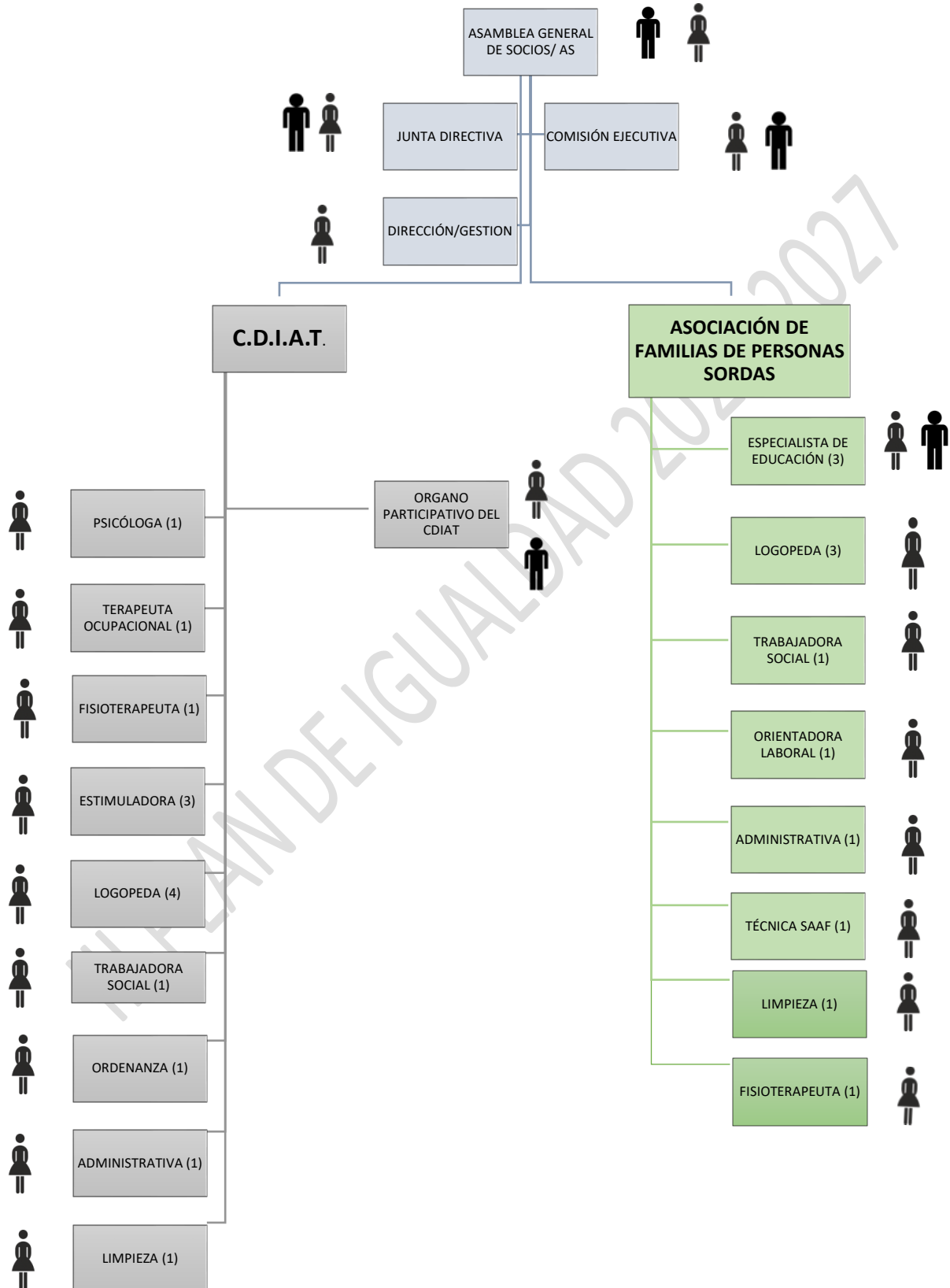
#### 4.6. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	10	1	11
1 hija/hijo	4	0	4
2 hijas e hijos	4	0	4
3 hijas e hijos	1	0	1
Más de 3 hija e hijos	0	0	0
Total	19	1	20

#### EDADES HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	2	0	2
De 4 – 6 años	3	0	3
De 7 – 14 años	0	0	0
15 y más años	11	0	11
Total	16	0	16

4.7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS.



## 5. ANÁLISIS DE LOS DATOS.

### 5.1. CONCLUSIONES, DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Cómo se puede observar contamos con una plantilla compuesta por un total de 20 personas, de las cuales 19 son mujeres, incorporándose un hombre en este último año, por lo que podemos calificar como una plantilla feminizada.

Por edades hay que señalar que existe un amplio número de edad, estando homogeneizado en cuanto al número de integrantes en cada rango, esto se debe a que en los últimos años ha habido una renovación del personal de la entidad.

En cuanto al tipo de contrato la totalidad de la plantilla está indefinida exceptuando uno de ellos que está cubriendo una baja por enfermedad, lo que constata el interés de la dirección por favorecer la estabilidad laboral del equipo profesional, y teniendo en cuenta que la mayoría del equipo lleva más de 3 años en la empresa. De las tres bajas laborales producidas en la empresa la causa ha sido por voluntad propia de cambio de centro de trabajo

Hay un total de 9 profesionales con cargas familiares, aunque la mayoría de ellas sus hijos e hijas son mayores de 15 años, sólo 3 de ellas sus hijos/as son menores de 6 años.

El 75% de la plantilla tiene estudios superiores universitarios, lo que constata la alta cualificación del equipo profesional.

### 5.2. CONCLUSIONES DEL ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Las fuentes de reclutamiento del personal que se utilizan es la base de datos compuesta por personas que ya hayan tenido algún contacto con la entidad o que nos ha llegado su CV de manera espontánea. Para iniciar el proceso de contratación se utiliza el perfil recogido en las fichas de puestos de trabajo integrado en el sistema de Calidad, donde se recoge las responsabilidades, funciones, competencias, formación requerida entre otras, utilizando un lenguaje no sexista en la elaboración de las ofertas empleo.

La aceptación de candidaturas se basa en las características profesionales y académicas de las personas que optan al puesto vacante, nunca por sus características personales. No existe una política formal en la actualidad que fomente la contratación de mujeres.

La asociación no dispone de un procedimiento y herramientas específicas de selección de personal, se basa principalmente a través de la entrevista personal y de valoración del currículum, no se dispone de un formato guion de entrevista personal, sino que se desarrolla en función de las necesidades planteadas por la Dirección de la entidad.

Cuando el proceso de incorporación a la entidad se produce con personas que no han trabajado antes de la misma se les proporciona la formación necesaria para su incorporación y se le da a conocer en detalle el alcance de las funciones y las tareas que tiene que desarrollar.

### **5.3. CONCLUSIONES ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA.**

En lo que se refiere a la clasificación profesional, las categorías profesionales se ajustan a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación denominados VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. En ningún caso hay sesgo de género en su definición, siendo por lo tanto neutras e independientes del género.

Cómo se ha comentado anteriormente el equipo profesional es mayoritariamente femenino, sólo disponemos de un hombre cuya categoría es de técnico medio.

En lo que respecta al proceso de formación de personal que se lleva a cabo en APANAH, tenemos que decir que éste está definido y desarrollado como un proceso de trabajo del Sistema de Gestión de la Calidad, que está certificado externamente en la norma ISO 9001, por lo que se ha definido la sistemática de trabajo y las herramientas, formatos... necesarios para ponerlo en práctica con criterios de calidad y mejora de las capacidades de las trabajadoras de la asociación.

Este proceso se inicia y lleva cabo todos los años a través de un primer análisis de necesidades de formación de todo el personal de la asociación contando con sus opiniones e identificando sus necesidades y expectativas, ya que se realiza dicho análisis en cada una de las áreas o departamentos, desde donde se realiza una primera propuestas de necesidades de formación a las direcciones de los centros de trabajo que valora las posibles acciones formativas en función de las disponibilidad económica y las prioridades estratégicas de APANAH. Este proceso culmina con la elaboración de un Plan de Formación Anual de la asociación, centrándose en la formación que nos ofrece nuestra Confederación Nacional FIAPAS y las que son ofrecidas por empresas de la Tripartita ya que no disponemos de presupuesto para otro tipo de formación.

Hay que señalar que se ha realizado formación específica en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, ya que se han realizado diferentes formaciones dirigidas por una parte a todo el equipo profesional, y otras realizadas por las responsables del Plan de igualdad.

El enfoque de la formación en la actualidad tiene como principal foco el de mejorar las competencias profesionales de las personas que trabajan en la asociación, ya sea sobre mejora de conocimientos y habilidades necesarios para un mejor desempeño del puesto de trabajo, como para incorporar nuevos conocimientos y adaptarse a las nuevas tendencias que surgen en el entorno. En la actualidad, y debido a la estabilidad de la plantilla, y al reducido número de oportunidades de mejoras laborales, la formación todavía no puede utilizarse como un mecanismo que incida en las promociones internas

Como política de la asociación, cuando se produce una vacante se prioriza la promoción interna, valorando los requisitos de experiencia, formación y competencias específicas del puesto a ocupar, por lo que se establece un sistema basado en el mérito y la capacidad. En ningún caso se valoran características personales de las personas candidatas, como su sexo, sino que se valora únicamente antigüedad en la asociación y elementos de desempeño en su puesto de trabajo. En cuanto a la comunicación de las posibles vacantes para cobertura a través de la promoción interna se utilizarían los canales de tablones de anuncios y emails a todas las personas que trabajan en la asociación.



#### **5.4. CONCLUSIONES ÁREA DE RETRIBUCIONES.**

En el área de retribución, tenemos que decir que la definición y composición de la misma viene determinada en su totalidad por el Convenio Colectivo aplicable denominado VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, donde se identifican de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos aplicables a la totalidad del personal en función de su categoría profesional, incluyendo tanto el concepto de Salario Base como los distintos complementos salariales allí definidos. En cuanto los pluses y beneficios sociales o económicos de los que disfruta la plantilla de la asociación, caben decir que estos se retribuyen a toda ésta con independencia de su jornada laboral, sexo o categoría profesional. El salario medio por categoría salarial es siempre el mismo, aunque las únicas diferencias que se pueden encontrar se deben al pago de complemento de antigüedad.

#### **5.5. CONCLUSIONES ÁREA DE CONCILIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD.**

El personal de APANAH, en lo que se refiere a las medidas de conciliación adoptadas, se aplican aquellas que se recogen en la normativa laboral y del Convenio Colectivo, además en las normas de funcionamiento que se entregan al equipo al inicio de cada año, se recogen algunas medidas que mejoran las condiciones sobre todo lo que hace referencia al acompañamiento a hijos e hijas mayores de 18 años.

En cuanto a las medidas que favorecen la conciliación en referencia a los horarios de trabajo, reuniones, formaciones..., la orientación seguida es la de realizar todas las reuniones y formaciones dentro del horario de trabajo, aunque en ocasiones no es posible. Si alguna trabajadora no puede asistir a alguna reunión se le informa debidamente mediante actas. También en relación a las medidas de flexibilización horaria para favorecer la conciliación, como hemos comentado anteriormente, se intenta facilitar estos cambios cuando se solicitan y siempre y cuando no se entorpezca o perjudique el trabajo de otras compañeras y se pueda adaptar al servicio que están realizando.

#### **5.6. CONCLUSIONES DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.**

Desde la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, se ha dado a conocer el compromiso de la dirección como la ratificación del Comité de Igualdad, así como los pasos que vamos a dar en materia de igualdad con la intención de que participe todo el equipo.

En cuanto al uso de lenguaje sexista es necesario abrir un proceso de reflexión y mejora sobre el hecho de que se suele utilizar de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres y, por lo tanto, se suele usar el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos. Los principales canales de comunicación, tanto internos como externos, con los que cuenta la asociación son la página web, las redes sociales, los tablones de anuncios, los comunicados internos, las reuniones de personal, el email, entre otros y desde la puesta en marcha de los primeros planes de igualdad se ha intentado hacer un uso del lenguaje igualitario tras la elaboración del material de uso de lenguaje inclusivo y que está accesible para toda la asociación.

**5.7. CONCLUSIONES DEL ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO.**

APANAH gestiona todos los aspectos relacionados con este tema a través del Servicio de Prevención de la mutua FREMAP, y con el servicio de ASPV Prevención, gestionando las bajas laborales, así como todos los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud laboral.

Con el anterior Plan de Igualdad se llevó a cabo la realización de un Protocolo de Actuación en Caso de Sexual por razón de Sexo.

Las bajas definitivas de las trabajadoras producidas en los años anteriores han sido principalmente por voluntad propia de mejora de condiciones en otros centros y en cuanto a las bajas temporales han sido por causa de enfermedad común.

## 6. DISEÑO Y CONCLUSIONES.

La profesional designada para la realización de este III Plan de Igualdad, en colaboración con el equipo de gestión de la entidad, ha llevado a cabo las tareas necesarias para la realización del presente plan, así como la que se encarga de facilitar la información al resto del equipo.

La responsable de Igualdad de la entidad tiene la responsabilidad de impulsar las acciones de:

- Promover de principio de igualdad y no discriminación.
- Ofrecer información y sensibilización al personal.
- Realizar el diagnóstico y elaborar el III Plan de Igualdad.
- Diseñar e implementar el seguimiento y evaluación del plan.

Durante la fase de diagnóstico realizada en el mes de diciembre y enero, se realizó un estudio de la situación inicial de la Apanah además de los datos expuestos en las tablas anteriores, para conocer las necesidades básicas a considerar para poder implantar un adecuado III Plan de Igualdad.

Para conocer dichas necesidades se procedió a:

- informar a toda la plantilla del proceso de implantación del III Plan de Igualdad, así como su presentación en la coordinación de equipo.
- Cuestionario Diagnóstico de Políticas de Recursos Humanos e Igualdad.
- Pasar un cuestionario de Autoevaluación a todos/as las trabajadoras de la asociación, además de analizar los datos cuantitativos de la entidad.
- Valoración del anterior II Plan de Igualdad.

Como tarea inicial se ha realizado un III Diagnóstico de género que muestra un análisis de la situación de hombres y mujeres de nuestra entidad desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades, Este diagnóstico corresponde con los resultados arrojados por los cuestionarios anteriormente mencionados.

Este diagnóstico nos ha permitido analizar los datos obtenidos y así poder establecer los objetivos y medidas que nuestra Asociación requiere para poder mejorar su política de Igualdad y completar así lo que se ha ido mejorando a lo largo de los años que tenemos implantado el plan de igualdad.

Las conclusiones principales de esta fase diagnóstica extraídas de la información anterior han sido:

1. Que la asociación Apanah está poniendo las medidas adecuadas para cumplir la legislación vigente en materia de igualdad, aunque se plantea por parte de las profesionales que se potencie la contratación de hombres, ya que en la actualidad sólo hay uno sustituyendo a una compañera de baja laboral. Esta situación se ha dado tras más de 20 años sin presencia masculina en el equipo profesional.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación en materia de género.
3. Por parte de los órganos directivos se las mujeres y los hombres tienen la misma posibilidad de acceso al proceso de selección de personal.

4. El acceso a la formación ofrecida por la empresa se da de igual manera a los hombres que a las mujeres.
5. La distribución porcentual de mujeres y hombres es difícil de equilibrar puesto que el sector en el que estamos trabajado es mayoritariamente femenino.
6. Que no se produce ninguna discriminación salarial por cuestión de género.
7. El 100% del equipo profesional considera importante disponer del Plan de Igualdad y seguir profundizando en temas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

Con la elaboración de este III Plan, Apanah pretende:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del equipo Humano de APANAH, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la entidad.
- Garantizar en la Asociación la ausencia de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas trabajadoras de APANAH.
- Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

De estos y otros resultados más específicos obtenidos en la fase diagnóstico, se ha configurado el III Plan de Igualdad de Apanah, asumiendo un conjunto de acciones positivas con una estructura de trabajo cuyo fin es el de eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo. El presente II Plan de Igualdad amplía los medios y recursos materiales humanos y económicos a utilizar en cada una de las acciones a realizar en las siguientes áreas: Acceso al empleo, Conciliación, Clasificación Profesional Promoción y Formación, Retribución, Salud Laboral y Lenguaje no sexista, que se han quedado pendiente del anterior Plan de Igualdad.

Para poner en conocimiento el presente Plan de Igualdad, se ha elaborado un documento resumen donde se recogen los objetivos del mismo, así como sus medidas a adoptar que se facilitará a todas las profesionales.

## 7. MEDIDAS

<b>ÁREA: ACCESO AL EMPLEO</b>		
<b>OBJETIVO 1</b>	<b>GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN</b>	
Medida	1.1	Revisión de los procesos de selección y contratación, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
Medida	1.2	Uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo
Medida	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum oculto en la convocatoria de empleo
Medida	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias
Medida	1.5	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Medida	1.6	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
Medida	1.7	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva	
Presupuesto y medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.  La medida 1.1, durante el primer año del plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres	
Indicador cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	

<b>ÁREA: ACCESO AL EMPLEO.</b>		
<b>OBJETIVO 2</b>	<b>CATALOGAR Y VALORAR DE PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS</b>	
Medida	2.1	Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su formación femenina.
Medida	2.2	En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva	
Presupuesto y medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres	
Indicador cumplimiento	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían esta, así como el número de nuevas categorías creados bajo estas condiciones en convenio	

III PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

<b>ÁREA: FORMACIÓN</b>		
<b>OBJETIVO 3</b>	<b>ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN</b>	
Medida	3.1	Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
Medida	3.2	Garantizar del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.
Medida	3.3	Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras el permiso de maternidad, paternidad, y/o excedencia, así como las nuevas incorporaciones.
Medida	3.4	Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo de APANAH
Medida	3.5	Garantía de la presencia de las personas trabajadoras en los cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos (siempre que sea posible).
Medida	3.6	En caso de asistencia a cursos realizados por otras entidades o instituciones facilitación del acceso a los mismos. Favorecimiento de que la formación sea compatible con la vida personal y familiar de la plantilla.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva	
Presupuesto y medios	Serán utilizado todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de la formación realizada.	
Indicador cumplimiento	Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de profesionales que participan, contenido, duración, horario, que se recogen en la base de datos de Formación de APANAH.	

<b>ÁREA: FORMACIÓN</b>		
<b>OBJETIVO 4</b>	<b>FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN GÉNERO Y DISCAPACIDAD.</b>	
Medida	4.1	Manteniendo de la perspectiva de género en el Plan de Formación
Medida	4.2	Fomentar la participación activa de las mujeres en los cursos de formación.
Medida	4.3	Organizar al menos 2 cursos de formación en materia de igualdad a realizar por el equipo profesional.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva. Comité de igualdad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de la formación realizada y que está recogida en la base de datos de la formación.	
Indicador cumplimiento	Número de acciones formativas, proporción de mujeres que asisten.	

<b>ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN.</b>		
<b>OBJETIVO 5</b>	<b>CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.</b>	
Medida	5.1	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Medida	5.2	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
Medida	5.3	Realización de una valoración de la retribución anual
Órgano encardado	Comité ejecutivo. Responsables de gestión.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará un registro retributivo	
Indicador cumplimiento	Realización de un registro retributivo.	

<b>ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN.</b>		
<b>OBJETIVO 6</b>	<b>AUMENTAR LA CONCIENCIA SOBRE EL GÉNERO EN TODAS LAS SUBVENCIONES Y PROYECTOS.</b>	
Medida	6.1	Inclusión del impacto de género en todos los proyectos, y subvenciones que se elaboren desde APANAH, dirigidos a la solicitud de financiación externa/mediante subvenciones públicas o privadas y convenios de colaboración.
Medida	6.2	Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.
Órgano encardado	Comité ejecutivo. Responsables de gestión.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con impacto de género de los proyectos presentados y subvenciones recibidas. Asimismo, se analizará la cantidad dedicada a esta materia en las cuentas anuales y del presupuesto.	



<b>ÁREA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL</b>		
<b>OBJETIVO 7</b>	<b>CONSEGUIR QUE TODO EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL.</b>	
Medida	2.1	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	2.2	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	2.3	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan, en casos de enfermedad grave de menores a cargo.
Medida	2.4	Establecimiento del horario de finalización de la jornada laboral a las 20.30hs.
Medida	2.5	Información a todo el Equipo humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad y recogidas en las Normas del Personal anual.
Medida	2.6	Información a la plantilla sobre los cambios legales que se vayan produciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva	
Presupuesto y medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.	
Indicador cumplimiento	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.	

<b>ÁREA: PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>		
<b>OBJETIVO 8</b>	<b>PREVENIR DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO.</b>	
Medida	8.1	Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	8.2	Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido
Medida	8.3	Informar de la publicación del protocolo en la página web de nuestra entidad.
Medida	8.4	Realización de formaciones periódicas sobre el Acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	8.5	Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamiento.
Medida	8.6	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	8.7	En caso de asistencia a cursos realizados por otras entidades o instituciones facilitación del acceso a los mismos. Favorecimiento de que la formación sea compatible con la vida personal y familiar de la plantilla.
Órgano encardado	Dirección y junta directiva. Comité de igualdad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizado todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan. La medida 6.3 y 6.3 se realizará durante el primer año de vigencia del plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará también un informe con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano.	

<b>ÁREA: COMUNICACIÓN. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.</b>		
<b>OBJETIVO 9</b>	<b>GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN.</b>	
Medida	9.1	Utilización de lenguaje no sexistas en todas las publicaciones.
Medida	9.2	Aplicación de la Guía de uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Medida	9.3	Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todas las publicaciones.
Medida	9.4	Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo en materia de igualdad.
Órgano encardado	Equipo profesional. Comité de igualdad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Revisión de la comunicación, publicaciones y estudios realizados.	

<b>ÁREA: COMUNICACIÓN. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.</b>		
<b>OBJETIVO 10</b>	<b>INFORMACIÓN AL EQUIPO HUMANO DE APANAH DEL III PLAN DE IGUALDAD.</b>	
Medida	10.1	Información a las y los trabajadores, así como a los responsables de la APANAH, de la aprobación y contenido del III Plan de Igualdad
Medida	10.2	Sensibilización al equipo humano sobre el contenido del III Plan de Igualdad.
Medida	10.3	Utilización de los medios internos de comunicación y página web, tablón de anuncios, para difundir el III Plan de Igualdad
Medida	10.4	Inclusión de un punto permanente sobre género en las asambleas ordinarias anuales, como compromiso con la estrategia de incorporar la perspectiva de género en toda la acción de APANAH.
Órgano encardado	Equipo profesional. Comité de igualdad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del III Plan de Igualdad. Análisis del orden del día de la Asamblea Ordinaria	

<b>ÁREA: SALUD LABORAL</b>		
<b>OBJETIVO 11</b>	<b>ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.</b>	
Medida	11.1	Mantenimiento en el Código Ético de la entidad de perspectiva género.
Medida	11.2	Elaboración de un protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
Medida	11.3	Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo.
Medida	11.4	Impulso de medidas de mejora continua para proteger la salud, seguridad y bienestar en la plantilla.
Medida	11.5	Informar sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.
Órgano encardado	Equipo profesional. Comité de igualdad. Asesoría Laboral	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual. La 11.2 al finalizar la vigencia del plan.	
Indicador cumplimiento	Campañas realizadas, acciones llevadas a cabo.	

III PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

<b>ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>		
<b>OBJETIVO 12</b>	<b>PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>	
Medida	12.1	Aplicación de protocolo prevención y denuncia de género dirigido al equipo humano de APANAH
Medida	12.2	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido a APANAH
Órgano encardado	Comité de igualdad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género del Equipo Humano.	

III PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

<b>ÁREA: PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL</b>		
<b>OBJETIVO 13</b>	<b>FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS</b>	
Medida	13.1	Logro de la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
Medida	13.2	Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
Medida	13.3	Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
Órgano encardado	Comité ejecutivo, Dirección de la entidad.	
Presupuesto y medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación	
Indicador cumplimiento	Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción y de personas que finalmente proporcionan.	

## 8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

---

El comité de Igualdad, será el responsable del seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el presente Plan de Igualdad. El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan. La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación del APANAH a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan. Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2027 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas. Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

## 9. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN.

---

El Comité de Igualdad se responsabiliza de la elaboración del III Plan, tiene también la tarea de difusión interna del plan y su ejecución, así como de la formación continua de los y las trabajadores/as para la consecución de los objetivos, así como analizar las sugerencias del equipo profesional en esta materia.

# II PLAN DE IGUALDAD 2020-2023

INFORME FINAL DICIEMBRE  
2023



## 1. INTRODUCCIÓN

---

El presente informe final tiene como objetivo general identificar el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad 2020/2023, de la Asociación Provincial de Personas con Discapacidad Auditiva y sus familias, en adelante APANAH durante la mitad de su vigencia.

La metodología utilizada toma como referencia el modelo de evaluación establecido en el propio plan. Este modelo se desarrolla a partir de dos dimensiones: Evaluación de proceso y Evaluación final (presente informe). Para recoger la información necesaria se han utilizado los indicadores y estrategias de evaluación previstas en el plan, así como información obtenida a través de las profesionales del Comité de igualdad.

Subrayar que este informe supone un punto de partida para conocer y evaluar el nivel de implementación de las acciones previstas y así plantear y plantificar el III Plan de Igualdad para los próximos años.

## 2. EL II PLAN DE IGUALDAD GÉNERO

---

El equipo profesional y personal de APANAH, aprobó la vigencia de este plan en enero de 2020, publicado en la página web de nuestra entidad donde se puede obtener más información al respecto del mismo.

Dicho plan abarca el periodo comprendido entre los años 2020 y 2023. Este segundo plan nace con el firme compromiso de fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres y la lucha contra cualquier tipo de discriminación, entre ellas la distinción por razón de sexo.

El II Plan ha pretendido dar respuesta a los principios del I Plan de Igualdad de APANAH siendo un instrumento útil para la prevención, detección y actuación contra las desigualdades a través de la sensibilización y la formación.

Peró al mismo tiempo, ha supuesto un avance de los objetivos en el amplio camino que queda por recorrer, sobre todo en la aplicación efectiva de la transversalidad de género, implicando a todos los sectores de nuestra asociación.

Este II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres ha contemplado su desarrollo a través de la transversalidad de género, se entiende que esta estrategia de género implica la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

Según ha establecido nuestro Plan, la Comisión por la Igualdad, es el órgano que supervisa la estrategia y revisa las actividades de igualdad que se han realizado en esta materia.

En total, el II Plan de Igualdad contempla 13 acciones que se desarrollarán en torno a 6 ejes de actuación:

- Eje 1: Acceso al empleo
- Eje 2: Conciliación familiar.
- Eje 3: Clasificación profesional. Promoción y formación.
- Eje 4: Retribuciones.
- Eje 5: Salud laboral
- Eje 6: Lenguaje no sexista.

Para de implementar el II Plan de Igualdad, ha sido necesaria una serie de estructuras organizativas para realizar un trabajo interno, interdisciplinar y un trabajo de participación con la sociedad. Estas estructuras se articulan en torno a la Comisión de Igualdad, así como sensibilizar a todo el equipo humano que forma la Asociación APANAH.

### 3. METODOLOGÍA

---

Para la elaboración de este informe final de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad de APANAH, se ha utilizado una metodología cuantitativa/cualitativa, centrada tanto en el desarrollo como en los resultados.

Los objetivos que persigue esta evaluación final del desarrollo del plan son:

- ❖ Identificar el nivel de desarrollo de las acciones realizadas en el marco del II Plan de Igualdad durante toda su vigencia.
- ❖ Detectar dificultades en el nivel de realización de las acciones previstas en el plan y realizar los ajustes necesarios para la elaboración del siguiente Plan.

Con el objetivo de facilitar la evaluación final del II Plan de Igualdad, se presentan una serie de cuadros de indicadores y estrategias de evaluación que dan a cada acción un carácter operativo, medible y cuantificable, en los que se destaca en nivel de ejecución de las acciones previstas. En cada uno de los cuadros que se presentan se recoge el título del eje, sus objetivos y las acciones previstas y la evaluación de los mismos.

### 4. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

---

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos del seguimiento del plan a partir de los indicadores previstos en la evaluación de proceso.

<b>ÁREA:</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el acceso al primer empleo de las mujeres jóvenes.</li> <li>- Promover el empleo a las mujeres mayores de 40 años.</li> </ul>		
<b>MEDIDA 1.1</b>		
Priorizar la contratación de personal en el proceso de selección a las candidatas para la incorporación al primer empleo y mayores de 40 años.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
En las entrevistas de trabajo se tendrá en cuenta ambos criterios para la contratación del personal.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
<b>Mujeres mayores de 40 años</b>		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Plantilla	Oficina	Sin determinar.
Junta directiva	Imprenta	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Toda la vigencia del Plan		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
N° de vacantes (4) N° de entrevistas realizadas (6) N° de mujeres que acceden al primer empleo contratadas. N° de mujeres mayores de 40 años contratadas.		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se han producido cuatro incorporaciones nuevas en la entidad, 3 de ellas menores de 30 años y una de 34, 2 accedían al primer empleo de su formación universitaria y una de ellas estaba trabajando por horas en otro centro. Nos encontramos con dificultades para la contratación de profesionales especialmente de logopedia ya que no hay muchas personas candidatas para estos puestos de trabajo.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Profesional responsable de recursos humanos.		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
Conseguido.		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo no se ha podido conseguir, ya que debido a las características de los puestos de trabajo y a la urgencia de las incorporaciones, ha sido muy complicado que se cumpliera el objetivo planteado, aunque cabe señalar que se ha facilitado el acceso al primer empleo a jóvenes trabajadoras.		

<b>ÁREA:</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Continuar potenciando la figura femenina dentro de la plantilla.		
<b>MEDIDA 1.2</b>		
Mantener la priorización en la contratación de mujeres en los puestos de trabajo.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
En las entrevistas de selección de personal se pretende continuar con la presencia femenina.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
<b>Mujeres jóvenes que acceden al primer empleo.</b>		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Plantilla	Oficina	Sin determinar.
Junta directiva	Imprenta	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Toda la vigencia del Plan		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
Nº de vacantes (6)		
Nº de entrevistas realizadas (9)		
Nº de mujeres incorporadas. (6)		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se han producido tres incorporaciones nuevas en la entidad, todas ellas menores de 30 años, excepto una de ellas que es mayor, pero que por la premura de la incorporación se cubrió		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Profesional responsable de recursos humanos.		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
ejecutado		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo se está cumpliendo, aunque inicialmente pretendíamos conseguir la contratación de mujeres mayores de 40 años, y jóvenes que acceden al primer empleo, nos hemos centrado más en estas segundas, por las propias características de las vacantes ofertadas, exceptuando un caso que es mayor de 30 y menor de 40, pero que era la única que se adaptaba al perfil y al horario de intervención.		

<b>ÁREA:</b>	<b>CONCILIACIÓN</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ente todo el personal de la entidad.</li> </ul>		
<b>MEDIDA 2.1</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar la jornada laboral para el cuidado de hijos/as, y personas dependientes.</li> <li>- Establecer el horario máximo de salida para las trabajadoras con cargas familiares a las 20.00hs.</li> <li>- Facilitar la jornada laboral para hacerla compatible con otras actividades laborales para el personal contratado a tiempo parcial.</li> </ul>		
<b>METODOLOGÍA</b>		
Reuniones con la plantilla de manera individual para valorar las situaciones personales y buscar los horarios que mejor se adapten tanto a la entidad como a la propia profesional. Trasladar dichos acuerdos de jornada a la Junta Directiva para la aceptación del horario.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Equipo profesional. Junta directiva.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Plantilla	Oficina	Sin determinar.
Junta directiva	Imprenta	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Año 2020 Vigencia del plan. Incorporación de nuevas profesionales (bajas, excedencias...)		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
Nº de profesionales que interviene en la reunión. Acta de la reunión.		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se revisaron las jornadas laborales, estableciendo el horario de salida a las 20.00 horas, si bien es cierto que tras reunirnos el Comité de Igualdad con las profesionales se planteó ampliar a las 20.30.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Profesional responsable de recursos humanos.		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
ejecutado		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Se ha conseguido el objetivo planteado, aunque a petición del equipo profesional y tras valorarlo en el comité de igualdad, se planteó aumentar el horario hasta las 20.30 horas para así no trabajar los viernes por la tarde.		

<b>ÁREA:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
- Actualizar los procesos de promoción interna de nuestra Entidad.	
<b>MEDIDA 3.1</b>	
- Revisión de los procesos de calidad donde se recoge los perfiles profesionales.	
<b>METODOLOGÍA</b>	
Revisión por parte de la responsable del sistema de calidad y de la responsable del proceso de los posibles ascensos y mejoras laborales dentro de la Asociación, teniendo en cuenta el uso de un lenguaje inclusivo.	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>	
Equipo profesional.	
<b>RECURSOS</b>	
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>
Trabajadora social (2h)	Oficina
Junta directiva	Imprenta
Directora del centro (2h)	
<b>ECONÓMICOS</b>	120€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	
2º Semestre del 2021	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	
-Nº de documentos revisados. (todos los perfiles profesionales establecidos en calidad)	
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	
Revisión y actualizar toda la documentación de los perfiles profesionales que actualmente tiene nuestra Asociación.	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	
Profesional responsable de recursos humanos.	
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	
<b>EJECUTADO</b>	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>	
Se han revisado todos los perfiles profesionales de la entidad, registrados en calidad, hay que tener en cuenta, que no se han producido ascensos, ya que por la propia filosofía de la entidad trabajamos como equipo coordinado. Si bien es cierto que se ha intentado consolidar los puestos de trabajo, y en aquellos que se podía producir una mejora salarial se ha realizado (3 casos se han dado). Además, se ha establecido los criterios para el acceso a las mejoras laborales, sin olvidar que disponemos dos centros de trabajo y que en ambos tienen que tener profesionales formadas e implicadas en los mismos.	

<b>ÁREA:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la formación en igualdad de género de toda la plantilla, así como del resto de personas que forman nuestra entidad.</li> </ul>	
<b>MEDIDA 3.2</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de cursos presenciales, u online en igualdad de género dirigido a toda la plantilla, y/o profesionales de manera individual en materia de igualdad de género.</li> </ul>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
<p>Ofrecer formación en horario laboral tanto en manera online como presencial en material de igualdad.</p> <p>Facilitar la participación en cursos de formación en igualdad de género ofrecido por otras entidades en horario laboral.</p> <p>Difusión de los cursos formación.</p> <p>Búsqueda de subvenciones para la realización de cursos de formación en igualdad de género.</p>	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>	
<p>Equipo profesional.</p> <p>Personal en prácticas.</p> <p>Junta directiva.</p> <p>Personas del movimiento asociativo.</p>	
<b>RECURSOS</b>	
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>
Personal	Informática
Personal voluntario y prácticas	540€
Junta directiva	I
Empresa realizadora cursos.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	
Vigencia del plan	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que reciben la formación. Todo el equipo profesional.</li> <li>- Tipo de formación recibida. Cursos de formación específico para todo el equipo profesional. Cursos individuales de formación online (tripartito), así como asistencia a la formación ofrecida por la Confederación nacional FIAPAS:</li> <li>- Nº de horas formativas: se ha ofrecido al equipo la disponibilidad de la formación tripartita para que puedan hacer uso de ellas.</li> <li>- Evaluación de la formación recibida.</li> </ul>	
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	
<p>Todo el equipo profesional de intervención ha realizado al menos 1 curso de formación online, dando la opción desde el equipo de recursos humanos a que todos accedan a esta modalidad de formación. Además, hemos participado en la formación ofrecida a través de la Confederación Nacional FIAPAS, asumiendo los gastos de desplazamiento y manutención.</p>	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	
Comité de igualdad	
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	
<b>EJECUTADO</b>	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>	
<p>Se ha conseguido el objetivo establecido tanto para la formación en materia de igualdad de género, realizando cursos para todo el equipo, formación específica a profesionales, en este sentido también hay que señalar que se ha potenciado la realización de formación para el equipo profesional.</p>	

<b>ÁREA:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
- Prevenir e identificar las situaciones de violencia de género	
<b>MEDIDA 3.3</b>	
- Realización de un curso sobre prevención de la violencia de género.	
<b>METODOLOGÍA</b>	
Ofrecer formación en horario laboral presencial u online en materia de prevención de violencia de género.	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>	
Equipo profesional. Personal en prácticas. Junta directiva. Personas del movimiento asociativo.	
<b>RECURSOS</b>	
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>
Personal	Informática
	<b>ECONÓMICOS</b>
	540€
Personal voluntario y de prácticas	
Junta directiva	
Empresa realizadora cursos.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	
Segundo semestre 2020	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	
- Nº de personas que reciben la formación (17)	
- Encuesta de satisfacción.	
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	
Desde el equipo de igualdad, se planteó realizar una formación anual en materia de igualdad dirigida a todo el equipo profesional. En este sentido, se han realizado dos formaciones 2020 y 2021, que hacían referencia a la Violencia de género.	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	
Comité de igualdad	
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	
<b>EJECUTADO</b>	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>	
Se ha conseguido el objetivo, porque se está instaurando en el programa de formación anual la realización de cursos en materia de igualdad y en el que han participado todo el equipo profesional, además el realizar dos cursos de formación, hay que destacar que el estar realizando cursos en esta materia nos va planteando nuevas necesidades de formación y se plantea por parte del equipo nuevos cursos que vayan concretando determinadas carencias que encontramos en nuestra formación	



<b>ÁREA:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a todas las personas que formamos Apanah de la necesidad de contar con los Planes de igualdad, protocolos de prevención de violencia, etc.</li> </ul>	
<b>MEDIDA 3.4</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de una sesión informativa con un Técnico de Igualdad del Ayuntamiento de Elda o Petrer.</li> </ul>	
<b>METODOLOGÍA</b>	
Contactar con las concejalías de igualdad del Ayuntamiento de Elda y Petrer para conocer su disponibilidad. Planificar y coordinar la realización de la sesión.	
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>	
Equipo profesional. Personal en prácticas.	
<b>RECURSOS</b>	
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>
Trabajadora social (3 h)	Proyector
Técnico Ayuntamiento (2)	Fotocopias
<b>ECONÓMICOS</b>	
350€	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	
Año 2021	
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que asisten.</li> <li>- Resultado encuesta de satisfacción</li> </ul>	
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>	
Contacto con los Servicios de Igualdad.	
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	
Comité de igualdad	
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>	
<b>PENDIENTE DE EJECUCIÓN</b>	
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>	
<p>Este objetivo no se ha conseguido, porque se planteó al Ayuntamiento de Petrer para la realización de la misma, pero se finalizaba el servicio.</p> <p>En cuanto a Elda, se le propuso la formación, y en ese momento no se contemplaba una formación específica, lo que se ha aprovechado, para que nos incluyan en su agenda de divulgación de actividades y así podemos participar en ellas.</p>	

<b>ÁREA:</b>	<b>RETRIBUCIONES.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Asegurar el cumplimiento del Convenio laboral vigente de aplicación.		
<b>MEDIDA 4.1</b>		
- Analizar las jornadas laborales y retribuciones al Convenio laboral vigente.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
-Revisión del convenio laboral 2020 y establecer las jornadas laborales y retribuciones tal y como se recogen en el mismo.		
- Reunión informativa con las profesionales que se les vaya a modificar la jornada laboral.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Equipo profesional		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (2 h)	Imprenta.	55€
Asesoría	Oficina	
Junta directiva		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Segundo semestre 2020		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de modificaciones realizadas. (todo el servicio de atención temprana)</li> <li>- Nº de reuniones informativas. (2)</li> <li>- Nº de documentos revisados. (todos los contratos laborales, jornadas que se realizan y nóminas.</li> </ul>		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se ha notificado a todas las profesionales la jornada laboral que han de tener en función del servicio en el que están adscrito, para ello se entregó a cada una de ellas un documento donde se aclaraba y establecía la jornada laboral con el fin de minimizar las dudas, ya que nuestro Convenio laboral recoge diferentes jornadas en función del Servicio que se ofrezca.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Responsable de recursos humanos y gestoría.		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>EJECUTADO</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo se ha conseguido en su totalidad, ya que se han adecuado no sólo los contratos sino las jornadas, además se realizó un análisis exhaustivo sobre las jornadas parciales, así como los grupos de cotización de cada una. Modificando las dudas que se plantearon, siempre de acuerdo con la normativa vigente en el convenio laboral.		

<b>ÁREA:</b>	<b>SALUD LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Garantizar espacios lúdicos y de tiempo libre entre las profesionales.		
<b>MEDIDA 5.1</b>		
- Realizar dos encuentros anuales entre las profesionales de ocio y tiempo libre.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
Establecer dos veces al año un encuentro- comida entre las profesionales a coincidir en los meses de julio y diciembre, donde se pueda realizar un encuentro lúdico con todo el equipo profesional. Para ello se concretará entre la junta directiva y el equipo profesional las actividades a realizar.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Equipo profesional		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social	Almuerzo	600€
Directora		
Junta directiva	I	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Durante toda la vigencia del plan		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
- Nº de personas que acuden. (equipo profesional)		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se han realizado dos actividades de		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Responsable de recursos humanos y gestoría.		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>EJECUTADO</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo se ha conseguido, una vez que se superó la pandemia y se pudo retomar las actividades conjuntas, se estableció la realización de dos eventos anuales, uno para navidad y otro para verano donde se ha contado con la participación de todo el equipo profesional de intervención. Este es un objetivo muy importante para favorecer las relaciones personales, para crear un clima de confianza dentro del trabajo diario. Es un aspecto que se tiene que mantener a lo largo de todos los planes que se lleven a cabo.		

<b>ÁREA:</b>	<b>SALUD LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir todo tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.</li> </ul>		
<b>MEDIDA 5.2</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar un protocolo de actuación sobre agresión física.</li> <li>- Diseñar un protocolo de actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo y su posterior difusión.</li> </ul>		
<b>METODOLOGÍA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reunión para la realización de ambos protocolos</li> <li>-Redacción y aprobación de estos.</li> <li>-Difusión de los protocolos a nivel interno y externo.</li> </ul>		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Junta directiva		
Equipo profesional		
Movimiento asociativo		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (15 h)	Imprenta.	275€
Junta directiva	Oficina	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Segundo semestre 2020		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que se envía el protocolo.</li> <li>- Nº de acciones de difusión.</li> </ul>		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se han realizado los dos protocolos, estando pendiente de su publicación en la página web		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Comité de igualdad		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>CONSEGUIDO</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Se han elaborado y publicado los dos protocolos de actuación a tener en cuenta en caso de agresión física y/o acoso sexual estando publicados en nuestra página web y que está disponible para el equipo profesional como para todo el equipo humano de la entidad.		

<b>ÁREA:</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Adherir a nuestra entidad al Consejo de Igualdad de Género de Elda y Petrer.		
<b>MEDIDA 6.1</b>		
- Solicitar la adhesión de nuestra Asociación al Consejo de Igualdad de Elda y Petrer.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
-Solicitar información a ambas concejalías para conocer las condiciones para formar parte de ambos Consejos, previa a la solicitud formal de adhesión a las mismas con el fin de participar activamente en las actividades que realicen en los días señalados.		
- Facilitar la participación de mujeres con discapacidad auditiva en los consejos.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Población en general.		
Mujeres con discapacidad auditiva.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (3 h)	Imprenta.	75€
Junta directiva	I	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer semestre del 2021		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones con las concejalías para tramitar la incorporación.</li> <li>- Documentación de solicitud de la misma.</li> <li>- Resolución por parte de ambos consejos.</li> <li>- Nº reuniones que participamos.</li> <li>- Nº de actividades que participamos.</li> </ul>		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Se forma parte del comité de igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Elda, siendo parte activa del mismo y acudiendo a las diferentes reuniones y concentraciones en las que nos han pedido colaboración, queremos resaltar la participación también de una madre de nuestra junta directiva ya que así no recae exclusivamente en el equipo profesional. En cuanto a la participación en el Petrer, no se ha podido llevar a cabo ya que hubo un problema de personal de la concejalía y no se ha podido materializar.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Comité de igualdad		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>EN EJECUCIÓN</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo tenía como acciones formar parte de los dos consejos, actualmente formamos parte de uno de ellos (Elda), representados por una profesional y una madre de beneficiaria, lo que nos satisface ya que hemos conseguido implicar al movimiento dentro de nuestras demandas del PLAN, además de participar en diferentes acciones que han planteado. Presentación de la Guía de Lenguaje Inclusivo del Excmo. Ayuntamiento de Elda, participar en los actos de celebración del 25N. Además de colaborar con el área del CERMI de la Mujer, realizando las aportaciones a todo lo planteado.		

<b>ÁREA:</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Dar una mayor visibilidad a las actuaciones que se realizan en igualdad de género.		
<b>MEDIDA 6.3</b>		
Establecer en la página web toda la documentación en materia de igualdad que se dispone en la asociación. Publicar en las redes sociales todas las actuaciones que se vayan desarrollando.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
Actualizar la página web, creando un apartado exclusivo para la documentación en materia de igualdad de género. Publicitar las acciones realizadas en materia de igualdad.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Equipo profesional Personas asociadas.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (2 h)	Internet	135€
Administrativa (5 horas)	Oficina	
Junta directiva		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer semestre 2021		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
- Nº de consultas realizadas - Nº de publicaciones realizadas		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Actualización de la página web respetando un uso de lenguaje inclusivo, actualización de la documentación de calidad, revisión de la documentación que se entrega a las familias, revisión de toda la documentación, así como la información que se presenta en redes sociales para que todo tenga un lenguaje inclusivo. Además de publicar toda la documentación de igualdad en la página web.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Equipo profesional		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>CONSEGUIDO</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este era uno de los objetivos inicialmente planteados que nos parecía de gran importancia, y que al mismo tiempo iba a suponer un mayor esfuerzo, porque se partía de la base de revisar todos los documentos que se dispone en la entidad, tanto de uso público como privado. En este sentido ha supuesto una implicación de todo el equipo, estamos intentando que toda la información que se ofrece a las familias y que se publica en redes sociales se realice en términos de lenguaje no sexista. Aunque hay que señalar que todavía podemos cometer algún fallo en este sentido. Este objetivo se continuará llevando a cabo ya que el uso del lenguaje inclusivo se debe mantener como una forma protocolizada de actuar.		

<b>ÁREA:</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar a toda la población y a las personas que formamos parte de la entidad, la implantación de este segundo plan de igualdad.</li> </ul>		
<b>MEDIDA 6.4</b>		
Difundir el II Plan de igualdad en las redes sociales y en la asamblea de socios/as		
<b>METODOLOGÍA</b>		
Presentar ante la asamblea general la puesta en marcha de este segundo plan. Informar en las redes sociales la publicación en la página web de APANAH.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Equipo profesional Personas asociadas. Comunidad.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (2 h)	Internet	125€
Administrativa (2 horas)	Oficina	
Junta directiva		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Vigencia del plan		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que asisten a la asamblea.</li> <li>- Nº de alcance de las publicaciones en redes sociales.</li> <li>- Nº de acciones de divulgación</li> </ul>		
<b>NIVEL DE MEDICIÓN</b>		
Una vez validado el II Plan de nuestra entidad, y previa comunicación a las profesionales se presentó en asamblea general para su conocimiento. Debido a que no hubo mucha participación en la asamblea, se ha publicado en redes sociales su validación, así como se ha publicado en nuestra página web.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
Comité de igualdad		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN</b>		
<b>EJECUTADO.</b>		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DEL OBJETIVO</b>		
Este objetivo está conseguido, aunque con el fin de mejorar y ampliar el mismo, tenemos programado actualizar el apartado de nuestra página web que tiene que ver con igualdad, en el cual se irán publicando toda la documentación que estamos trabajando en materia de igualdad.		

## 6. CONCLUSIONES

---

El II Plan de Igualdad de APANAH, está estructurado en 6 Ejes, 15 Objetivos, 17 Medidas.

Se han realizado completamente todos los objetivos planteados, exceptuando uno de ellos, ya que no se ha podido llevar a cabo la sesión con la concejalía de igualdad, ya que no era un recurso que se ofreciera a las entidades, teniendo en cuenta que algunos de ellos han supuesto un esfuerzo importante de conciliación y de participación parte del equipo humano de la entidad.

Hay que destacar que en relación a la implantación del primer plan se han producido grandes avances en relación a dos temas que consideramos muy importantes, porque van a ser el apoyo para continuar en esta línea de implantación de planes de igualdad, y son el uso extensivo del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos que abarca nuestra asociación, y la formación del personal en materia de igualdad, ya sea a toda la plantilla como de manera individual, consideramos que se debe continuar apostando por este tipo de formación.

Destacamos nuestra participación en el Consejo de la Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Elda, de manera activa además de trasladar las demandas de las mujeres con discapacidad auditiva y así conseguir que todas las acciones sean accesibles para ellas, unido a que se complementa la participación entre el equipo profesional y el movimiento asociativo.

Es necesario poner en valor, el compromiso por implantar medidas de igualdad en una entidad que a nivel profesional cuenta con una plantilla totalmente feminizada y que en ningún caso ha habido situación de discriminación y/o acoso hacia la mujer o hacia cualquier otro colectivo. Además de destacar que toda la gestión del Plan, se está realizando por las propias profesionales, no disponemos de grandes recursos económicos para contar con agentes externos, y que son ellas las que se están formando para cada día realizar su tarea correctamente, teniendo en cuenta la sobrecarga de trabajo que lleva en sí el día a día, respondiendo a las demandas en materia de conciliación que es en definitiva la que más afecta a las profesionales.

La implantación ha supuesto un cambio de mentalidad, ya que teniendo en cuenta que es un equipo profesional compuesto solo por mujeres entender que los planes de igualdad van más allá y que tiene que ver como un paradigma completo de entendimiento de lo que es implantar estos planes.

Consideramos que debemos seguir manteniendo esta línea de trabajo e ir profundizando en las materias que recoge el plan de igualdad reforzando las que se vienen desarrollando y ampliando a nuevas perspectivas.



Por todo lo anteriormente expuesto, se confirma un gran esfuerzo por incluir la igualdad de oportunidades como principio transversal en todos los ámbitos de nuestra Asociación.

Existe una mayor sensibilidad por las cuestiones de género y un rechazo total a la violencia, acoso y discriminación de cualquier forma y hacia cualquier persona y teniendo claro que no vamos a quedarnos impasibles ante estas situaciones, denunciando aquellas que se den en nuestro centro.

A partir de este momento nos ponemos en marcha para la puesta en marcha del III Plan de Igualdad.

III PLAN DE IGUALDAD 2024-2027