

# II PLAN DE IGUALDAD

2020-2023

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

## INDICE

---

1. Introducción.
2. Características y objetivos del plan
3. Características de la entidad.
4. Compromiso y partes suscriptoras.
5. Diagnóstico.
6. Diseño y conclusiones diagnósticas.
7. Reseña resultados del I Plan de Igualdad.
8. Desarrollo del plan: áreas de intervención.
9. Gestión del Plan.
10. Seguimiento de evaluación.

## 1. INTRODUCCIÓN.

---

Este II Plan de para la Igualdad entre hombres y mujeres de APANAH, es el mecanismo de nuestra entidad para corregir las deficiencias detectadas en el I Plan que se inició en el 2016, y avanzar en la consecución de los objetivos de igualdad con la implantación de nuevas medidas correctoras y la incorporación de manera paralela de nuevos objetivos y enfoques en materia de igualdad.

El objetivo principal es contribuir a mejorar la situación de nuestra Asociación promoviendo la aplicación de manera transversal de la importancia y relevancia de la igualdad de género, y trabajar para crear unas bases sólidas sobre igualdad, apostando por la sensibilización y formación, para todo el movimiento asociativo de personas que componemos APANAH, pero haciendo hincapié en el equipo profesional y en nuestra Junta Directiva.

Partiendo de realización del diagnóstico de APANAH en materia de igualdad de oportunidades, así como reflexionar sobre las consideraciones realizadas por la Dirección General del Instituto Valenciano de la Mujer tanto en la evaluación del primer plan como en la formulación de este segundo, vemos prioritario impulsar y sensibilizar, e implantar a corto y medio plazo el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SUS FAMILIAS, para poner en valor un enfoque de género en nuestra entidad, que responda a la situación actual en materia de igualdad.

Este plan lleva asociado un programa de evaluación, que nos va a permitir valorar los objetivos cumplidos así como ir impulsando las medidas correctoras que nos vayan surgiendo a partir de la implantación del mismo.

Pretendemos convertirlo en un plan estratégico, con programas anuales de intervención y con la participación de todos los agentes implicados, y poniendo en valor la gran importancia de que nuestra entidad asuma los valores asociados a la puesta en práctica de los Planes de Igualdad. Pretendemos poner en marcha actuaciones específicas con otras de carácter transversal, potenciando el principio de igualdad de oportunidades, tanto en la propia organización como en los servicios que ofrecemos.

Partimos de un equipo profesional exclusivamente femenino, donde todos nuestros esfuerzos se dirigen a general un clima de trabajo idóneo, donde se permita el desarrollo de las capacidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las trabajadoras

## 2. CARÁCTERÍSTICAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

Nuestro Plan de Igualdad, tal y como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 3 del Decreto 133/2007 de 27 de julio de Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana, es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En el Plan estableceremos los objetivos que pretendemos alcanzar, las estrategias y actuaciones para alcanzarlos y concienciar a toda el movimiento asociativo de la importancia de la implantación de medidas de igualdad de género.

Se trata de un Plan marco cuya vigencia se establece para un periodo de vigencia de 4 años (2020-2023).

Pretendemos superar las deficiencias encontradas en el I Plan, aspiramos a implantar la cultura de la igualdad en APANAH, de modo que el Plan pueda ampliarse y completarse a través de los futuros planes de igualdad,

### 2.1.- Objetivo general.

El objetivo general de la implantación de este segundo Plan es reforzar y mejorar las deficiencias evaluadas en el primer plan con el fin de mantener nuestro compromiso por la igualdad de género.

Este objetivo general se pretende conseguir a través de objetivos específicos que se estructurarán en el presente Plan como los objetivos de cada área de intervención.

### 2.2.- Estructura del Plan: Áreas de intervención.

El II Plan de Igualdad de A.P.A.N.A.H., se divide en 6 áreas de intervención, tal y como se establece en la normativa legal de referencia, estableciendo medidas para cada una de ellas, centrándonos particularmente en el área de formación y el área de comunicación y lenguaje no sexista.

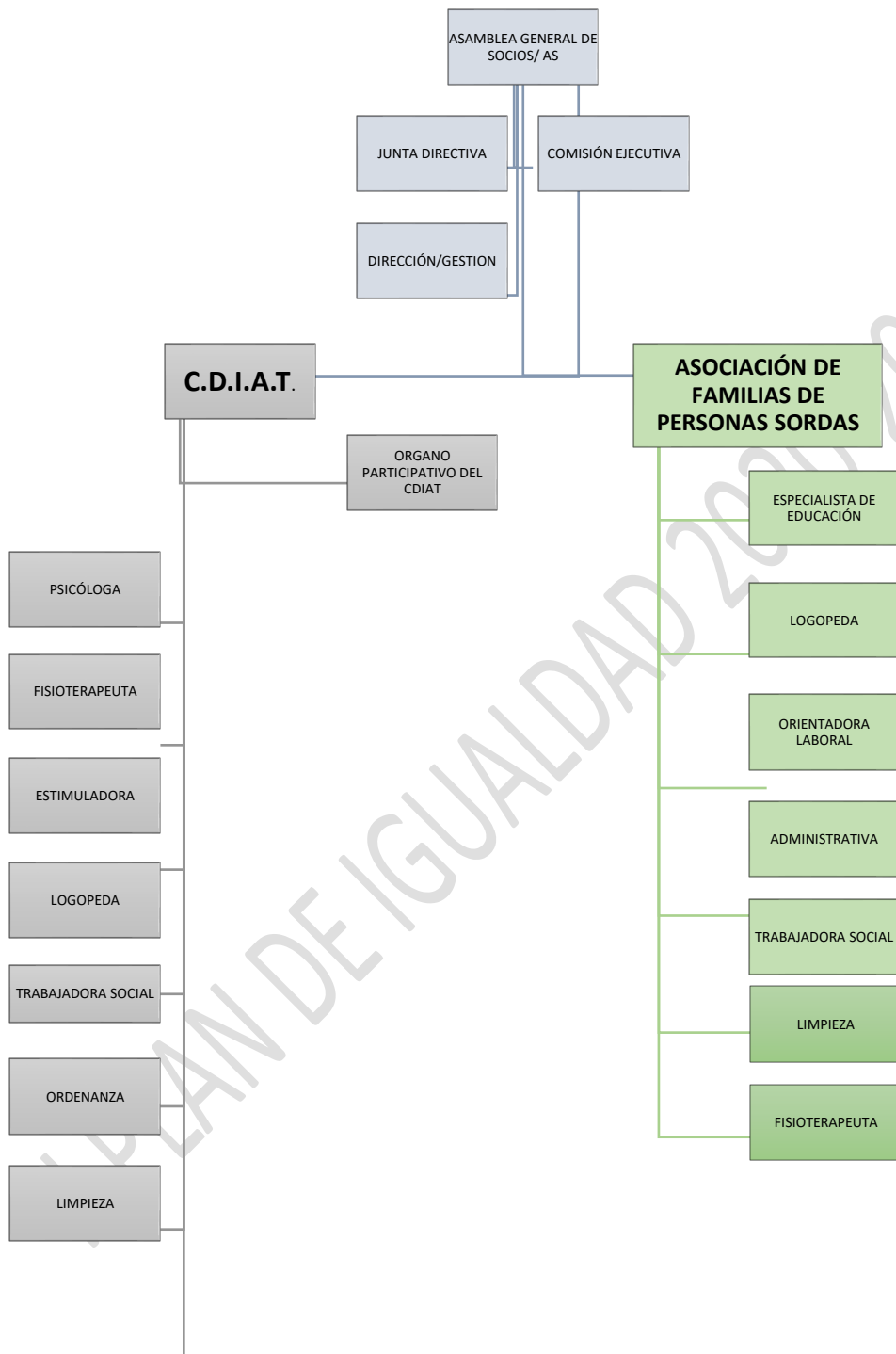
- Área de acceso al empleo.
- Área de conciliación.
- Área de clasificación profesional.
- Área de salud.
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES	
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	01/01/2020 hasta el 31/12/2023

INSTALACIONES	
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 personas con discapacidad. 1 primera infancia 1 adultos/as

ORGANIGRAMA



**JUNTA DIRECTIVA**

PUESTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Presidente	1		1
Vicepresidente	1		1
Tesorero	1		1
Secretaria		1	1
Vocales	2	3	5

**TRABAJADORES/AS**

PUESTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Psicóloga		1	1
Estimuladoras		3	3
Fisioterapia		1	1
Logopedas		5	5
Ordenanza		1	1
Limpieza		2	2
Trabajadora social		1	1
Orientadora laboral		1	1
Administrativa		2	2
Técnica educación		2	2

**ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN**

PUESTO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
MIEMBROS JUNTA	2		2
RESPONSABLES TRABAJADORAS		3	3
FAMILIAS	1	2	3

#### 4. COMPROMISO Y PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN

##### COMPROMISO

La Asociación APANAHA, 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.
- Incluir este principio en el órgano de participación del CDIAT.
- Crear una Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar el II Plan de Igualdad 2020-2023, para dar continuidad al I Plan de Igualdad de vigencia 2016-2019 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 II 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

- Vicente Mestre Díaz (Presidente de la Junta Directiva).
- Equipo profesional, puesto que no existe representante legal de la plantilla.

##### FECHA DE DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El diseño y la fase de diagnóstico se realizaron durante los meses de diciembre, estableciéndose el inicio de su vigencia del 1 de enero de 2020 hasta el 31/12/2023. Firmado por el representante legal del Plan.

El periodo de vigencia del Plan será de 4 años.



## 5. 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.

### 5.1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	1	0	1
30 – 39 años	10	0	10
40 – 49 años	5	0	5
50 y más años	3	0	3
Total	19	0	19

### 5.2. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

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

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

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	17	0	17
Temporal	2	0	2
Prácticas	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	19	0	19

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

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	4	0	4
De 20 a 34 horas	10	0	10
De 35 a 39 horas	5	0	5
40 horas	0	0	0
Más de 40 horas	0	0	0
Total		0	19

### 5.5. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	12	0	12
1 hija/hijo	3	0	3
2 hijas e hijos	3	0	3
3 hijas e hijos	1	0	1
Más de 3 hija e hijos	0	0	0
Total	19		19

EDADES HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	2	0	2
De 4 – 6 años	0	0	0
De 7 – 14 años	2	0	2
15 y más años	4	0	4
Total	8	0	8

CARGAS FAMILIARES POR EL CUIDADO DE PERSONAS MAYORES

	Mujeres	Hombres	Total
MADRES/PADRES MAYORES DE 65 AÑOS	6		6
PERSONAS DEPENDIENTES	1		1

## 6. DISEÑO Y CONCLUSIONES DIAGNÓSTICAS:

---

Para la elaboración del presente plan, se realizó un estudio cuantitativo y cualitativo en el que se recogió la situación actual de la Asociación desde un punto de vista de género, en los diferentes aspectos que se han detallado anteriormente, teniendo como objetivo obtener información acerca de la realidad de nuestra entidad en materia de igualdad.

Hay que señalar que, aunque actualmente contamos con un presidente varón, en la trayectoria de nuestra entidad hemos contado con dos mujeres presidentas, y que en cuanto a los órganos de dirección contamos con presencia tanto de hombres como de mujeres, tanto en la junta directiva como en el órgano de participación. En ambos espacios se está motivando a las mujeres a que participen, y se van presentando para asumir dichos cargos.

Desde nuestros inicios, APANAH siempre ha contado con un equipo feminizado, contando con muy poca presencia masculina en los puestos de trabajo, aunque sí hemos tenido un gran número de estudiantes en prácticas varones. Esta situación es común a todo el movimiento del tercer sector.

En cuanto a las edades de las profesionales, la plantilla cuenta con un número mayor de trabajadoras mayores de 35 años, especialmente porque se prima la consolidación de los puestos de trabajo, y las más jóvenes se produce con las sustituciones por excedencia por el cuidado de hijos/as, o por enfermedad. No se puede considerar el criterio de la edad discriminatorio para acceder a un puesto de trabajo, si bien es cierto que se pretende dar la oportunidad a los /as jóvenes que finalizan las carreras universitarias para acceder a su primer puesto de trabajo.

Los procesos de selección de personal están abiertos a cualquier persona que cumpla con los requisitos de formación y experiencia profesional, en el caso en el que se solicite, y todas las ofertas que se han presentado se publican de acuerdo con el uso del lenguaje no sexista. Además se realiza de manera rigurosa e igualitaria entre las candidaturas independientemente del género, y se realiza por personal del equipo técnico y directivo.

A pesar de que el tercer sector depende mucho de la estabilidad económica de la entidad, apostamos por la continuidad de las profesionales en los puestos de trabajo, siendo la mayoría de ellos indefinidos, aunque a tiempo parcial mayoritariamente para poder mantenerlos, teniendo en cuenta que nuestras vías de financiación son a través de subvenciones.

En cuanto a las cargas familiares del equipo profesional podemos observar que 7 trabajadoras tienen hijos/as a su cargo, una de ellas con una menor a su cargo con problemas de salud, otra más con hija menor de 2 años que está en situación de reducción de jornada para el cuidado de la misma, y 4 con personas mayores que aunque no están a su cargo, precisan de una atención.

Se ha adaptado el horario a las dos profesionales con hijos/as menores para que puedan conciliar la vida familiar, además de disponer de flexibilidad de entrada y salida

del puesto de trabajo de la profesional con una hija con problemas de salud cuando la situación de su hija lo requiere.

Desde APANAH, se está apostando por compaginar la vida personal con la jornada laboral, teniendo en cuenta el servicio que se presta, ya que en ocasiones el horario está planteado en función de las necesidades de los y las beneficiarios/as.

La conciliación no es exclusivamente familiar sino que también se pueden tener en cuenta las diferentes actividades personales que pueden verse obstaculizadas por la jornada laboral, que aunque siempre no es posible, se ha intentado que se pueda compaginar el horario laboral con estas circunstancias, aunque somos conscientes que en esta materia todavía tenemos que continuar avanzando.

En cuanto a la promoción profesional dentro de la entidad a los puestos de responsabilidad viene delimitados por la categoría profesional por lo que hay dificultades para dicha promoción, si bien es cierto, que en caso de sustitución de un puesto de trabajo con mejores condiciones que el que se ostenta en ese momento y cumpliendo los requisitos, se da la opción a las profesionales para que accedan a esos puestos que mejorarán sus condiciones laborales.

La retribución de las profesionales viene establecidas por el Convenio laboral, en función de la categoría profesional y la jornada que se realice, por lo tanto no existen situaciones de desigualdad.

La formación es una parte importante, pero tenemos el inconveniente de la dificultad de compatibilizar el horario con los cursos de formación y el alto coste que tienen la mayoría de ellos..

En el año 2019 se han realizado los siguientes cursos por parte de las profesionales:

PROFESIONAL	DENOMINACIÓN	METODOLOGÍA	ORGANIZACIÓN
Trabajadora social	Formación Especializada: Acoso cibernético, Igualdad de Género, Participación Familias	Presencial	FIAPAS
Limpieza (2)	Riesgos laborales para el servicio de limpieza	Presencial	Empresa de riesgos laborales
Orientador laboral	Formación e intercambio de experiencias. Empleo y discapacidad	Presencial	FIAPAS
Orientador laboral Trabajadora social	III Congreso sobre emprendimiento, empleo y discapacidad	Presencial	Universidad Alicante
Logopeda (4) Estimuladora (2)	Jornada 40 Aniversario APANDA. Importancia del desarrollo de las habilidades auditivas niños/as con sordera.	Presencial	APANDA
Trabajador Social	Encuentro de directivos: Agenda 2030	Presencial	FIAPAS
Orientador laboral	I Jornada Formación sobre voluntariado.	Presencial	Concejalía de Voluntariado Alicante.
Directora CDIAT	Curso especialista universitario en dirección de Centros	Online	Instituto superior de Estudios sociales y sanitarios.

En materia de igualdad de género a lo largo de la implantación del primer plan se realizaron por el equipo profesional, así como asistieron estudiantes en prácticas, los siguientes cursos:

AÑO	TÍTULO	METODOLOGÍA	ORGANIZACIÓN
2017	Igualdad y Coeducación en la Escuela e Infancia	Presencial	Associació Aldemull
2018	Uso de un lenguaje inclusivo y no sexista	Presencial	Associació Aldemull

Se prevé continuar con la formación de la plantilla, especialmente en materia de igualdad de género, donde se dividirán por cursos de interés, cursos de obligado cumplimiento y curso en materia de igualdad.

Para ello se realizará una encuesta anual para conocer las necesidades formativas del equipo.

## 7. RESEÑA DE LOS RESULTADOS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El segundo Plan de Igualdad es el mecanismo a través del cual pretendemos subsanar todos aquellos errores detectados en la evaluación del primero, para así ir dando pasos en los objetivos de igualdad, tenemos así la oportunidad de reflexionar en la necesidad de la implantación y del compromiso hacia políticas de igualdad en nuestra entidad.

Los resultados obtenidos con el primer plan, no han dado una respuesta positiva a la implantación de objetivos en materia de igualdad, principalmente por el desconocimiento y falsas creencias sobre el mismo, por lo que hemos visto totalmente prioritario formar a las profesionales no sólo en temas específicos de igualdad entre hombres y mujeres, sino también en el proceso de implantación de este plan.

Aquellos aspectos del primer plan que consideramos que han producido pequeños cambios en esta materia desde su implantación:

En cuanto al *acceso al empleo*: Las candidaturas han sido siempre de mujeres, a los puestos de trabajo ofertados, utilizando en la publicidad de las mismas un lenguaje neutro, y sin consideraciones sexistas o discriminatorias, pese a que no se realizó la guía de buenas prácticas para la contratación ya que la cantidad de puestos ofertados por la empresa han sido pocos y teniendo en cuenta que los perfiles son los mismos, suelen cubrirse los puestos con las profesionales que han quedado en segundo lugar en la anterior convocatoria.

Sobre la *conciliación de la vida familiar, laboral y personal*, se ha avanzado mucho en esta tema, ya que se ha tenido muy presente la necesidad de flexibilizar los horarios de trabajo en función de las responsabilidades familiares, excedencias, reducciones de jornada, aunque no ha requerido de una medida concreta, ya que se ha sensibilización a todo el equipo de dirección de la entidad. En este sentido, siempre que las

condiciones del puesto de trabajo lo permite, se intenta compaginar con la atención familiar y de tiempo libre de las profesionales.

En el *área de calificación profesional, promoción y formación*, nuestra asociación apuesta por la formación especializada de ahí el gran número de acciones formativas que hemos realizado con nuestra Confederación Nacional FIAPAS, y además queremos reseñar que se han realizado dos cursos en materia de igualdad para toda la plantilla.

En cuanto a la *retribución salarial*, el área de gestión de la entidad, revisa y actualiza todas las actualizaciones del convenio, así como su aplicación.

Sobre la *comunicación y lenguaje no sexista*, hemos realizado un curso de formación para todas las profesionales en esta materia, además de revisar todos los documentos que realizamos desde la Asociación, tanto en documentación interna, redes sociales, publicaciones, para que se haga un uso del lenguaje inclusivo.

En relación a la *salud laboral*, existe un compromiso claro para prevenir cualquier tipo de acoso y violencia en nuestra entidad, poniendo en marcha un protocolo de actuación frente a agresiones, quedando pendiente centrarlo en el área del acoso sexual, ya que evaluando las situaciones que se habían producido, consideramos más prioritario la realización de un protocolo de violencia en general.

Para finalizar queremos reseñar que APANAH, quiere hacer visible nuestra participación en la mejora de nuestra sociedad y reivindicar nuestro compromiso por la igualdad junto a otros organismos públicos.

## 8. DESARROLLO DEL PLAN: ÁREAS DE INTERVENCIÓN

A continuación se recogen las acciones a realizar correspondiente a cada una de las áreas de intervención.

<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>		
Nuevas incorporaciones de la plantilla		
<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 EVALUCIÓN</b>		
N° de vacantes N° de entrevistas realizadas N° de mujeres que acceden al primer empleo contratadas. N° de mujeres mayores de 40 años contratadas.		

<b>ÁREA:</b>	<b>ACCESO AL EMPLEO.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar potenciando la figura femenina dentro de la plantilla.</li> </ul>		
<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>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mujeres jóvenes que acceden al primer empleo.</li> <li>- Mujeres mayores de 40 años.</li> </ul>		
<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 EVALUCIÓN</b>		
N° de vacantes N° de entrevistas realizadas N° de mujeres incorporadas.		



<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>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 EVALUCIÓN</b>	
-Nº de documentos revisados.	

ÁREA:	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.	
<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>	<b>ECONÓMICOS</b>
Personal	Informática	540€
Personal voluntario y prácticas		
Junta directiva	I	
Empresa realizadora cursos.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Vigencia del plan		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de personas que reciben la formación</li> <li>- Tipo de formación recibida.</li> <li>- Nº de horas formativas.</li> <li>- Evaluación de la formación recibida.</li> </ul>		

<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 tanto en manera 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>	<b>ECONÓMICOS</b>
Personal	Informática	540€
Personal voluntario y de prácticas		
Junta directiva	I	
Empresa realizadora cursos.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Segundo semestre 2020		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</b>		
- Nº de personas que reciben la formación - Encuesta de satisfacción.		

<b>ÁREA:</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Sensibilizar a todas las personas que formamos Apanah de la necesidad de contar con los Planes de igualdad, protocolos de prevención de violencia, etc....		
<b>MEDIDA 3.4</b>		
- Realización de una sesión informativa con un Técnico de Igualdad del Ayuntamiento de Elda o Petrer.		
<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>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (3h)	Proyector	350€
Técnico Ayuntamiento (2)	Fotocopias	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Año 2021		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</b>		
- Nº de personas que asisten. - Resultado encuesta de satisfacción		

<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 (2h)	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.</li> <li>- Nº de reuniones informativas.</li> <li>- Nº de documentos revisados.</li> </ul>		

<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 EVALUCIÓN</b>		
- Nº de personas que acuden.		

<b>ÁREA:</b>	<b>SALUD LABORAL.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Prevenir todo tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.		
<b>MEDIDA 5.2</b>		
- Diseñar un protocolo de actuación sobre agresión física. - Diseñar un protocolo de actuación sobre el acoso sexual y por razón de sexo y su posterior difusión.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
-Reunión para la realización de ambos protocolos -Redacción y aprobación de estos. -Difusión de los protocolos a nivel interno y externo.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Junta directiva		
Equipo profesional		
Movimiento asociativo		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (15h)	Imprenta.	275€
Junta directiva	Oficina	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Segundo semestre 2020		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</b>		
- Nº de personas que se envía el protocolo. - Nº de acciones de difusión.		

<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 (3h)	Imprenta.	75€
Junta directiva	I	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer semestre del 2021		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</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 de reuniones que participamos.</li> <li>- Nº de actividades que participamos.</li> </ul>		

<b>ÁREA:</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Adaptación de toda la documentación de la entidad con un uso de lenguaje inclusivo.		
<b>MEDIDA 6.2</b>		
- Modificar toda la documentación de la asociación para asegurar un uso de lenguaje no sexista.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
-Revisión de la documentación que se entrega a las familias. Revisión de la documentación legal: normas de funcionamiento.		
- Adecuación del lenguaje de toda la documentación que se divulgue en redes sociales, y se entregue a las familias.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS.</b>		
Todo el movimiento de familias de personas sordas.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
Trabajadora social (5h)	Imprenta.	182€
Auxiliar admva. (5 h)	Oficina	
Junta directiva	I	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer trimestre 2022		
<b>INDICADORES DE EVALUCIÓN</b>		
- Nº documentación revisada.		

<b>ÁREA:</b>	<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
- Dar una mayor visibilidad a las actuaciones en materia de igualdad que se realiza en material de 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 (2h)	Internet	135€
Administrativa (5horas)	Oficina	
Junta directiva		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Primer semestre 2021		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
- Nº de consultas realizadas - Nº de publicaciones realizadas		



<b>ÁREA:</b>			<b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.</b>		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>					
- Informar a toda la población y a las personas que formamos parte de la entidad, la implantación de este segundo plan de igualdad.					
<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 (2h)		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>					

## 9. GESTIÓN DEL PLAN

---

De la gestión del II Plan de Igualdad de Oportunidades de la Asociación se hará cargo el Equipo de Igualdad que está compuesto por una representante de cada área de la Asociación, y cuya participación será voluntaria, y que será designado por el equipo profesional en reunión de coordinación.

Este equipo velará por el cumplimiento de los objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones programadas en fecha y forma, así como la realización del seguimiento de este para establecer las medidas correctoras y complementarias para la ejecución del plan. Además de diseñar los sucesivos planes de igualdad.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN:

---

Para el seguimiento de las acciones, se irán diseñando las herramientas necesarias para la evaluación de cada una de ellas, las cuales nos permitirán conocer y dejar constancia de la realización de cada una de ellas.

Este plan parte de una evaluación de la situación inicial de igualdad, así como de la evaluación del primer plan. A medio plan se irán evaluando las acciones programadas para cada año, redactando los informes anuales correspondientes. Finalmente, pasados los 4 años del Plan, se realizará un informe final donde se recogerán todos los cambios y avances conseguidos.

El equipo de Igualdad está formado por una representante del Centro de Desarrollo Infantil y Atención Temprana, y una representante de los servicios de la Asociación, y cómo secretaria de la misma la administrativa, esta designación ha sido ratificada por la coordinación de equipo profesional.

Será responsabilidad del equipo de igualdad:

- Seguimiento de cada una de las acciones.
- Análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento.
- La evaluación de cada una de las acciones.
- Orientación de las acciones y actividades.
- Propuestas de medidas correctoras.
- Redacción del informe de evaluación intermedia.
- Redacción del informe final de la evaluación.

El Informe de Evaluación Final será la base sobre el cual realizaremos el III Plan de Igualdad de A.P.A.N.A.H., identificando las áreas y las acciones.