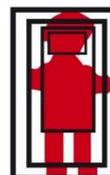


**ACODIP** (Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual)  
Avda / de Alcoy Nº2 03440 IBI (Alicante)  
Tel: 966553511 // 965552875 // FAX: 966553662  
E-mail: [acodipibi@gmail.com](mailto:acodipibi@gmail.com)  
**Asociación Declarada de Utilidad Pública CV nº 607 de fecha: 31-03-2011.**



**ACODIP**

ASOCIACION COMARCAL  
DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL

# PLAN DE IGUALDAD

## ACODIP



# ACODIP

ASOCIACION COMARCAL  
DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
INTELECTUAL



## INTRODUCCIÓN

---

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto ordenado de medidas adoptadas para conseguir la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Se define después de haber realizado un diagnóstico de la situación de partida de la empresa. Los objetivos a alcanzar en la empresa son la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Áreas de trabajo:

- Acceso al empleo
- Conciliación
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones
- Salud laboral
- Comunicación y lenguaje no sexista

ACODIP define la Política de Igualdad de la organización con el fin de mantener la satisfacción y confianza de los clientes/as, así como la de los/as trabajadores/as. Para ello el centro ha adquirido el compromiso de liderar un plan de mejora continua mediante un PLAN DE IGUALDAD, así como el de satisfacer todos los requisitos legales y necesidades de los profesionales y clientes/as.

**Los Fines de la institución son:**

- 🌀 Procurar la total integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.
- 🌀 Defender los derechos de las personas con discapacidad, así como los de sus familias y tutores. A tal efecto se entenderá por persona con discapacidad a toda persona cuya posibilidad de integración educativa, laboral o social se halle disminuida como



consecuencia de una deficiencia en sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

- ④ Promover y colaborar en la creación de servicios específicos de atención a las personas con discapacidad, que favorezcan la consecución de los fines de la Asociación.
- ④ Proveer, en la medida de sus posibilidades, a través de distintas actuaciones en el ámbito público y privado de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para conseguir los fines de la misma.
- ④ Exigir de los poderes públicos el cumplimiento de sus obligaciones con respeto a las personas con discapacidad.
- ④ En general, promover actividades o programas que estén relacionados con los fines señalados y que persigan una atención al discapacitado y su integración con pleno derecho con igualdad de oportunidades en la sociedad.

La MISION de **ACODIP** es conseguir la mejora permanente de la Calidad de Vida de las Personas con Discapacidad Intelectual mediante una atención habilitadora integral centrada en la persona y en su entorno.

LOS VALORES de **ACODIP** IGUALDAD, CALIDAD DE VIDA, AUTODETERMINACIÓN, PARTICIPACIÓN, CONDUCTA ETICA y AUTOESTIMA.

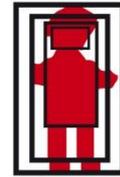
**ACODIP** decide en el año 2016 iniciar el proceso de diseño e implantación de un Plan de Igualdad. Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen, el Primer Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual de Ibi para la incorporación del enfoque de género en la entidad.



Este Plan pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilidad y sistematización de aquello que ya esta haciendo la entidad. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género en la organización.

Es un Plan Estratégico, planteado para **cuatro años**, dotándose de programas anuales de intervención. El Plan establece asimismo los mecanismos de gestión del propio Plan, de diseño y aprobación de las sucesivas acciones de trabajo y de seguimiento y evaluación de estas actuaciones. Además el Plan combina las actuaciones específicas con otras de carácter transversal, demostrando que las políticas de igualdad son una forma eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades, principio recogido en los fines de la entidad.

Por tanto **ACODIP** apuesta por sentar unas bases sólidas en la implantación del Plan de Igualdad, que necesariamente pasan por una buena sensibilización y una formación permanente del personal que la compone, siendo esta participativa y vinculante en las decisiones.



## **NORMATIVA**

---

En el ámbito internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdan, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdan el 17 de Junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres y, por ello, insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando que una de las misiones de la Comunidad es la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 DEL Tratado).

La Constitución Española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III Artículo 45 Apartado 1. “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.



El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de su competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Comunidad Valenciana.

Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, establece las directrices para obtener el visado a las empresas que presenten un Plan de Igualdad ante la Dirección General de Familia y Mujer.

## **NATURALEZA**

---

Los aspectos que justifican la implantación del Plan de Igualdad son que Las mujeres y los hombres son iguales en derechos y deberes, que el pleno reconocimiento de la Igualdad formal aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, que existe una falta de representación en los órganos directivos en las empresas, y las mujeres están igualmente cualificadas que los hombres, que Las mujeres en trabajos de igual categoría, siguen cobrando menos, que es incuestionable por razones de justicia y equidad y que Las mujeres atesoran una cualificación tan buena como la de los hombres, pero la realidad es que todavía no tienen la presencia que les corresponde por méritos propios en el mundo profesional y empresarial.



Los Beneficios de los Planes de Igualdad aportan a las empresas una buena imagen pública, una mayor competitividad y se muestran más abiertas e innovadoras.

El Plan de Igualdad de Oportunidades se ha convertido en una condición de progreso económico y en una necesidad para que las empresas puedan competir eficazmente para atraer y retener talento en la organización.

Se persigue lograr una mejor situación laboral para la plantilla, así como una optimización de los recursos de las empresas, que dispondrán de personal más eficaz, comprometido y satisfecho.

Las aportaciones de las mujeres y hombres consiguen que la empresa funcione más y mejor. El Plan de Igualdad confiere una diferenciación competitiva con respecto a otras empresas. Consigue que las personas de la organización participen activamente y aporten soluciones innovadoras. Reconoce que la empresa no discrimina por razón de género. Y proporciona las mismas oportunidades a mujeres y a hombres en su desarrollo personal y profesional. El acceso a determinados niveles profesionales a la mujer y permite conciliar la carrera profesional con la realización personal y familiar.

Desde el Instituto Valenciano de las mujeres y por la igualdad de género, que asume las funciones relativas a la promoción y ejecución de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoción, participación y programas de la mujer, prevención de la violencia de género y atención a las víctimas, se anima a las empresas a realizar Planes de Igualdad.

Por una parte el mayor potencial de una organización son las personas que la integran y la participación equilibrada de mujeres y hombres que permite alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad, productividad y una mayor competitividad. Por otra parte las empresas que utilizan un Plan de Igualdad son empresas que se preocupan por sus personas, su entorno económico y social, buscan mejorar continuamente y creen que un Plan de Igualdad puede representar un éxito para su futuro.



La implantación del Plan de Igualdad en ACODIP de Ibi, mejorara la calidad de vida del personal, de los usuarios/as y de la comunidad, así como del crecimiento de la responsabilidad social corporativa de la empresa.

## **ENTIDAD**

---

ACODIP es una entidad sin ánimo de lucro fundada en 1978 por familiares de personas con Discapacidad de IBI y comarca, por la ausencia de este servicio.

La Asociación tiene como finalidad aumentar la calidad de vida de las personas con Discapacidad y de su entorno, que por diferentes circunstancias tienen dificultades para desarrollar una vida normalizada, con la misma igualdad de oportunidades que la mayoría de los miembros de la comunidad.

Esta asociación posee una personalidad jurídica propia y capacidad plena de obrar para administrar y disponer de sus bienes y cumplir los fines que se propone.

La Estructura de la institución cuenta con una Junta Directiva (compuesta por Personal no remunerado) elegida por Asamblea de socios que tiene como funciones la Representación de la Asociación, la ejecución de los acuerdos de la asamblea general y formular el plan anual de trabajo. Para la ejecución del Plan anual de trabajo la Asociación cuenta con un Organigrama Profesional (Personal remunerado).

En cuanto a la financiación esta asociación, como entidad privada sin ánimo de lucro, tiene diversas maneras de financiación: existe un concierto con la Consellería del Bienestar Social, la Diputación Provincial de Alicante, convenios con el Ayuntamiento de IBI y también instituciones privadas con sus Obras Sociales. Incluyendo también en la financiación las donaciones y aportaciones de los socios de esta asociación.

### **Población atendida por la institución:**

En su mayoría personas adultas que presentan una discapacidad intelectual y que por diversos motivos no presentan las competencias necesarias para el acceso a servicios más normalizados. En general son personas adultas de edades a partir de la finalización de la escolaridad, orientadas por los servicios sociales. Generalmente estas personas presentan necesidades de apoyo generalizado, con un funcionamiento intelectual por debajo de la media y con presencia bastante frecuente de conductas desajustadas y/o trastornos mentales asociados. En ocasiones, pero no necesariamente, esta condición se puede presentar junto con graves deficiencias sensoriales, motoras y/o graves alteraciones neurobiológicas.

### **Identificación de la institución:**

#### **Datos generales de la Empresa**

<b>Nombre de la Empresa</b>	<b>ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.</b>
<b>CIF</b>	<b>G-03065695</b>
<b>Domicilio social</b>	<b>AVDA. DE ALCOY N.2 03440 IBI (ALICANTE)</b>
<b>Teléfono</b>	<b>966553511</b>
<b>Email</b>	<a href="mailto:acodipibi@gmail.com"><u>acodipibi@gmail.com</u></a>
<b>Actividad a al que se dedica</b>	<b>ATENCIÓN SOCIAL</b>
<b>Número y Domicilio de Centros de trabajo</b>	<b>-AVDA. DE ALCOY N.2 03440 IBI (ALICANTE)</b> <b>-C/PLAÇA DE BOUS,Nº6- 3ºH 03440 IBI (ALICANTE)</b>
<b>Productos / Actividades Principales</b>	<b>ATENCIÓN SOCIAL PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL</b>
<b>Forma Jurídica</b>	<b>ASOCIACIÓN PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO</b>



## Ámbito Territorial

<b>Multinacional</b>	
<b>Nacional</b>	
<b>Local/Regional</b>	<b>X</b>

## **PLAN BÁSICO**

---

### **AMBITO DE APLICACIÓN**

ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE IBI.

### **PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN**

JUNTA DIRECTIVA ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

PRESIDENCIA – LAURA CANTOS CHARCOS.

VICEPRESIDENCIA – ANTONIO JUAN RICO.

SECRETARIADO – LAURA GONZALEZ MANZANEQUE.

TESORERIA – PEDRO SANJUAN GISBERT.

VOCALES – PALOMA CANTOS GUILLEM.

RAFA GARCÍA GINER.

IRENE PICÓ CARAYOL.

COMISIÓN DE IGUALDAD – FRANCISCO JOSE RICO RICO.

M<sup>a</sup> AMPARO RODRÍGUEZ GRAS.

JOSE ANTONIO GARCÍA MEJÍAS.

GERENCIA/RECURSOS HUMANOS – FRANCISCO JOSE RICO RICO.

REPRESENTANTE SINDICAL – JOSE ANTONIO GARCÍA MEJÍAS.



PERSONAL – FRANCISCO JOSE RICO RICO.

MARIA TERESA GÓMEZ GISBERT.

JOSE ANTONIO GARCÍA MEJÍAS.

M<sup>a</sup> AMPARO RODRÍGUEZ GRAS.

SANTIAGO BERNABEU ALBERO.

SUSANA PICÓ SILVESTRE.

MARIA DOLORES PÉREZ OLIVER.

VIRTUDES SÁNCHEZ SILVA.

LUCÍA RICO AMOROS.

LAURA SOLER RECHE.

JUANA LÓPEZ PEÑALVER.

EVA GUILLEM GISBERT.

PEDRO BLANCO PLA.

RAFAEL RICO SÁNCHEZ.

PILAR INES VALERO RIVERA.

FRANCISCA SÁNCHEZ VELLARINO.

## VIGENCIA

1 - JULIO 2016 – 1- JULIO 2020 (**4 AÑOS**) CON UN PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL QUE SE APROBARÁ AL TÉRMINO DE CADA AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN (2016-2017-2018-2019-2020).

## MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Desde la Asociación Comarcal de Personas con Discapacidad Intelectual de Ibi se proporcionará para la puesta en marcha del Plan de Igualdad los medios, recursos humanos y materiales necesarios descritos en la guía de medidas de las acciones de las distintas áreas a desarrollar (Anexo II, Guía de medidas).

EQUIPO DE IGUALDAD ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL, CON FORMACIÓN EN IGUALDAD.

DIRECCIÓN, GERENCIA Y RECURSOS HUMANOS.

JUNTA DIRECTIVA DE LA ENTIDAD.



PLANTILLA DE LA ENTIDAD.

PRESUPUESTO ANUAL PLAN DE IGUALDAD. **TOTAL PLAN DE IGUALDAD: 4.930.-€**

## **SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

INCORPORADO AL PLAN:

- DIAGNÓSTICO INICIAL.
- SISTEMA DE SEGUIMIENTO PARA INDICADORES DE FICHAS.
- INFORME ANUAL DE RESULTADOS (1 JULIO 2017, 1 JULIO 2018, 1 JULIO 2019, 1 JULIO 2020).
- EVALUACIÓN FINAL PLAN DE IGUALDAD JULIO 2020.

## **VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA**

Transversalidad en la Implantación.

Principio de Igualdad de Oportunidades.

Política de Calidad de la Entidad.

Responsabilidad Social Corporativa.



## COMPROMISO

---

EL COMPROMISO, es un acuerdo formal para incorporar la Igualdad en la gestión de la empresa como principio fundamental, punto de partida para conseguir la implantación del plan de igualdad en la empresa.

- Declara públicamente que la empresa va a establecer políticas para conseguir la Igualdad y eliminar la discriminación.
- Incorpora este valor a la Política estratégica de la empresa.
- Aplica medidas en todos los ámbitos de la empresa.
- Designa los equipos, asigna los recursos y establece el calendario.

La empresa ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL adopta el compromiso de:

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

Este Compromiso se comunica a toda la plantilla y a la Junta Directiva de la Asociación Comarcal de personas con Discapacidad de Ibi, quedando registrado tal compromiso en Actas de Reunión.

<b>Composición de la Comisión por la Igualdad</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Posición</b>	<b>Área o Departamento</b>	<b>Habilidades e intereses especiales</b>
FCO. JOSE RICO RICO	GRUPO I	DIRECCIÓN	Defensa en igualdad de oportunidades. Implicación Social. Mejora de la Empresa. Mejora Calidad de Vida de la Plantilla.
M. AMPARO RODRIGUEZ GRAS	GRUPO II	SERVICIO	
JOSE A. GARCÍA MEJÍAS			

Datos de este compromiso:

- **Domicilio Social: AVDA/ DE ALCOY,2 03440 IBI (ALICANTE)**
- **Departamento de Recursos Humanos encargado de ejecutar el Plan:**
  - FRANCISCO JOSE RICO RICO
  - M<sup>a</sup>AMPARO RODRÍGUEZ GRAS
- **Comisión por la Igualdad encargado de diseñar y evaluar el Plan:**
  - FRANCISCO JOSE RICO RICO
  - M<sup>a</sup>AMPARO RODRÍGUEZ GRAS
  - JOSE ANTONIO GARCÍA MEJÍAS
- **Fecha para el diseño del Plan: del mes ABRIL Al mes JUNIO**
- **Fecha para la implantación del Plan: del mes JULIO 2016 Al mes DE JULIO 2020**
- **Representante Sindical de las personas trabajadoras :**
  - JOSE ANTONIO GARCÍA MEJÍAS.



**Dirección General – Francisco Rico Rico.**

**Represente Sindical – José Antonio García Mejías.**

## **DIAGNÓSTICO**

---

El DIAGNÓSTICO, es un estudio de la situación de la ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL que permite conocer las necesidades básicas a considerar para la implantación de un Plan de Igualdad, con el fin de corregir aspectos que puedan dar lugar a discriminaciones o desigualdades.

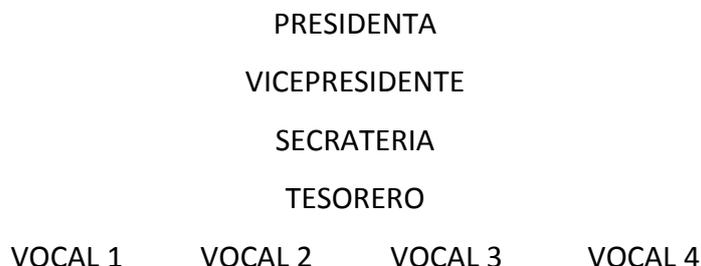
Y es un documento instrumental a partir del cual se van a identificar ámbitos de mejora, integral y de carácter práctico orientado a conocer la situación en todas las áreas, flexible para adaptarse a las necesidades de la empresa, y dinámico actualizado en función de los resultados obtenidos.

Con este Diagnóstico se Identifican las necesidades a tener en cuenta para la implantación del Plan de Igualdad, se conoce la situación de la Plantilla y proporciona información de manera diferenciada por sexo.

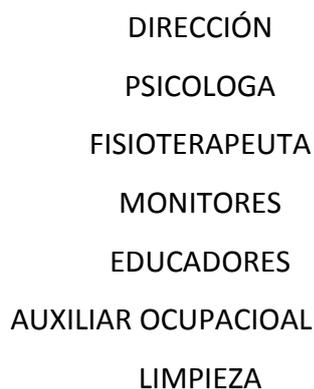


## ORGANIGRAMA JUNTA DIRECTIVA ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE IBI

.



## ORGANIGRAMA PROFESIONALES ASOCIACIÓN COMARCAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.



Anexo I (TABLAS RECOGIDA DE DATOS)



## **AREA: ACCESO AL EMPLEO**

### *Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:*

- Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la empresa son diversos y accesibles.
- Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos.
- El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género.
- Los modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección si extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios.
- Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas.
- En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro.
- Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres.
- En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias.
- Se utiliza un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal.
- El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases.
- No se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa.
- Las Personas responsables del proceso de selección no han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



-No quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

## AREA: CONCILIACIÓN

*Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:*

-Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación.

-Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal, familiar y laboral.

-Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución.

-Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares.

-Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores y trabajadoras o para atender a personas dependientes.

-No Se lleva a cabo formación a la directiva y los/las trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación.

-No se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores.

-No se lleva a cabo una correcta política de información sobre medidas de conciliación a trabajadoras y trabajadores. No se informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa.

## AREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

*Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:*

-Hay mujeres en la empresa que ocupan cargos de responsabilidad o cargos directivos.

-No se aprecian la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados.



-Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, No se aprecia la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía.

-La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores.

-Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional de la empresa.

-Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, o existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa.

-Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo no son neutras y no se definen independientemente del género.

-Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción.

-Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo.

-El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquel que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa.

-No hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros.

-Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

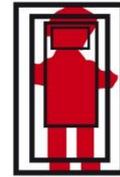
-La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto.

-La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna No se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género.

-Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla.

-Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres.

-Se comunica de forma clara y accesible a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de formación anual.



- Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.
- Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación.
- El acceso a los programas de formación no entraña una especial dificultad para las mujeres.
- Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación.
- El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos.
- Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.
- La empresa No cuenta con un programa de mentoring.
- En ocasiones La formación No se realiza en horario laboral.
- No se establece ningún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.
- El Equipo Directivo y el Equipo de Recursos Humanos No recibe ningún tipo de formación en igualdad de oportunidades.

## **AREA: RETRIBUCIÓN**

### **Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:**

- El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos.
- La empresa tiene una política retributiva transparente. Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as.
- Los pluses o beneficios sociales o económicos son accesibles para todos los profesionales.
- El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional.
- No hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial.



-No existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

-No existen mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal.

## AREA: SALUD LABORAL

Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:

-No se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros.

-No se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas.

-No se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

-No se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa.

-Se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal.

-Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo.

-En caso de embarazo, se ha asegurado el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrollara habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo y mientras este persista.

-Los uniformes o ropa de trabajo son adecuados según sus necesidades.

-El mobiliario y los utensilios están adaptados a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

-No existe en la empresa una regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral.



### **AREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:

-Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de la empresa tanto como los de los hombres.

-No aparecen en la publicidad de la empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres.

-No se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.

-No Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos.

-Es igual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de la empresa.

-No se conoce personalmente la política de igualdad de la empresa.

-No se sabe en qué consiste el plan de igualdad de la empresa y en que afecta.

-No se utiliza de forma genérica el lenguaje cuando se hace referencia a mujeres y hombres.

### **CONCLUSIONES GENERALES**

Conclusiones resultado del cuestionario realizado y del análisis de los datos ofrecidos por las personas de la empresa:

El Diagnóstico de cada área se ha elaborado a través de los resultados obtenidos en los cuestionarios entregados al personal de la empresa. Los Cuestionarios se han entregado y realizado por los 16 trabajadoras/es, de una forma anónima para saber su opinión sobre la situación de igualdad en la empresa.

Se ha recogido información cuantitativa desagregada por sexo relativa a los procedimientos selección de acceso al empleo, la formación y desarrollo profesional, la promoción y carrera profesional, el acoso sexual o por razón de género, las políticas de retribución salarial, las políticas de contratación, la conciliación vida laboral y personal.



## DESARROLLO DEL PLAN

---

Con el objetivo de clarificar la implantación del Plan de Igualdad, se propone una guía de fichas fácil y accesible a toda la plantilla que contiene la descripción de las medidas a tomar:

- Área a Desarrollar.
- Resultado del Diagnóstico para esta área.
- Objetivo General.
- Acción.
- Actividad.
- Personas destinatarias.
- Metodología.
- Recursos (Humanos, materiales y económicos).
- Temporalización.
- Indicadores de evaluación.

Anexo II (GUIA DE MEDIDAS)



## PROGRAMACIÓN

ACCIÓN	2016	2017	2018	2019	2020
AREA ACCESO A1	X	X	X	X	X
AREA ACCESO A2	X				
AREA CONCILIACIÓN A1	X	X	X	X	
AREA CONCILIACIÓN A2		X	X	X	X
AREA CLASIFICACIÓN A1	X	X	X	X	X
AREA CLASIFICACIÓN A2	X	X	X	X	
AREA RETRIBUCIÓN A1	X	X	X	X	
AREA SALUD LABORAL A1	X				
AREA SALUD LABORAL A2		X			
AREA SALUD LABORAL A3			X		
AREA SALUD LABORAL A4				X	
AREA COMUNICACIÓN A1	X				
AREA COMUNICACIÓN A2	X	X	X	X	X



## **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

---

### EVALUACIÓN DE ACCIONES.

El seguimiento se realiza a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad. Mide la eficacia de las actividades, los resultados. E implica al personal encargado de desarrollar las acciones. El fin es mejorar la implantación del Plan en el momento en el que se esta realizando.

Con el objetivo de clarificar la implantación del Plan de Igualdad, se propone una guía de fichas fácil y accesible a toda la plantilla que contiene la descripción de las medidas (acciones) a tomar y su evaluación:

- Área a Desarrollar.
- Indicadores de Evaluación.
- Observaciones.
- Propuestas de Mejora.

### EVALUACIÓN ANUAL DEL PLAN.

El seguimiento y evaluación del Plan se realizara en el mes de MAYO mediante un INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ANUAL.

### EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN.

La evaluación FINAL se realizara al final del Plan y mide el impacto a largo plazo y la durabilidad, la realización del Plan, sus logros, la adaptación a los problemas, etc. E implica a la Comisión por la Igualdad y a toda la plantilla. Su fin es aportar mejoras y cambios a los futuros planes y estrategias para obtener los objetivos del próximo plan.

Los objetivos de la evaluación FINAL son conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, Analizar el desarrollo del proceso del Plan, Reflexionar sobre la continuidad de las acciones e Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido. Por tanto evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el Nivel de



corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el Grado de consecución de los resultados esperados.

Anexo III (GUIA DE SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN)

## **DIFUSIÓN**

---

Las acciones de difusión y sensibilización pretenden incidir en el modo de pensar y de actuar para propiciar un cambio en las opiniones y en las actitudes.

La Información a transmitir son las Causas que origino el Plan de Igualdad, el Compromiso adquirido y Principios de la Empresa, las Personas responsables del Plan, el Diagnóstico y Necesidades, las Medidas y acciones adoptadas, la Forma de participación y los Resultados.

Los objetivos de la difusión es dar a conocer el compromiso que la empresa ha adoptado en relación a la igualdad de oportunidades e implicar el personal en el desarrollo del Plan, facilitar el conocimiento por parte del personal sobre los contenidos del Plan de Igualdad, proteger eficazmente la dignidad del personal en el seno de la empresa, establecer pautas de comportamiento entre el personal que erradiquen los comportamientos contrarios a la igualdad y desarrollar acciones positivas que logren crear una atmósfera de trabajo presidida por el respeto y la igualdad de oportunidades.

La difusión se destina a toda la plantilla, a la dirección de la empresa y a los actores externos que tengan relación con la empresa, clientes, proveedores, agentes sociales, socios, administraciones públicas, etc.



Las ventajas de la difusión es la concienciación de la plantilla respecto a la incorporación de medidas de igualdad que puedan mejorar las condiciones de trabajo, el reconocimiento social de la empresa que trabaja a favor de la igualdad y facilitar la implantación del Plan de igualdad con la correcta política de comunicación interna.

La difusión general se realizara mediante un Informe Anual de seguimiento. Además hay acciones en el propio Plan que cuentan dentro de sus medidas a tomar actividades encaminadas a la difusión como parte para conseguir su objetivo.

## ANEXOS

---

ANEXO I - RECOGIDA DE DATOS

ANEXO II- GUIA DE MEDIDAS

ANEXO III - GUIA DE SEGUIMIENTO - EVALUACIÓN



## ANEXO I - RECOGIDA DE DATOS

### 2. Área de conciliación

#### Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
<b>LUNES A VIERNES</b>	9	3	12
<b>LUNES A DOMINGO</b>	2	2	4
			0
<b>Total</b>	11	5	16

#### Número hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
<b>0</b>	5	1	6
<b>1</b>	2	1	3
<b>2</b>	3	3	6
<b>3</b>	1	0	1
			0
			0
			0
<b>Total</b>	11	5	16



### Edades hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
<b>MENORES 18 AÑOS</b>	3	3	6
<b>MAYORES 18 AÑOS</b>	3	1	4
<b>SIN HIJOS</b>	5	1	6
<b>Total</b>	11	5	16

### Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
<b>PERSONA DEPENDIENTE</b>	1	0	1
			0
			0
			0
			0
<b>Total</b>	1	0	1



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

#### Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Menos de 20 años</b>	0	0	0
<b>20 -29 años</b>	2	1	3
<b>30 - 39 años</b>	2	0	2
<b>40 - 49 años</b>	4	3	7
<b>50 y más años</b>	3	1	4
<b>Total</b>	11	5	16

#### Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Sin estudios</b>	1	0	1
<b>Estudios primarios</b>	1	0	1
<b>Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)</b>	4	1	5
<b>Modulo Profesional</b>	0	0	0
<b>Universitarios</b>	5	4	9
<b>Total</b>	11	5	16



## Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Total
DIRECCIÓN	0	1	1
PSICOLOGA/FISIO	2	0	2
MONITOR/EDUCADOR	5	4	10
AUXILIAR/CUIDADOR	3		3
LIMPIEZA	1		1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>

## Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
TIEMPO COMPLETO TEMPORAL	3	2	5
TIEMPO COMPLETO INDEFINIDO	8	3	11
TIEMPO PARCIAL TEMPORAL	0	0	0
TIEMPO PARCIAL INDEFINIDO	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>



## Número de ingresos y bajas

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
<b>2015</b>	1	0	1	2	0	2
<b>Total</b>	1	0	1	2	0	1

## Motivo de las bajas producidas en el último año

	Mujeres	Hombres	Total
<b>DESPIDO</b>	1	0	1
<b>ENFERMEDAD</b>	1	0	1
<b>Total</b>	2		2

## Número de horas de baja temporal en el último año

	Mujeres	Hombres	Total
<b>9 SEMANAS</b>	1		1
			0
			0
			0
<b>Total</b>			1



		Total
<b>Número de personas que han recibido formación en el último año</b>		
<b>Tipo de formación</b>	<b>JORNADA</b>	X
	<b>CURSO</b>	
	<b>ESPECIALIDAD</b>	X
<b>Metodología</b>	<b>PRESENCIAL</b>	X
	<b>DISTANCIA</b>	
<b>Lugar</b>	<b>IBI</b>	
	<b>OTRO</b>	X
<b>Horario</b>	<b>LABORAL</b>	X
	<b>NO-LABORAL</b>	



## PROMOCIÓN PROFESIONAL

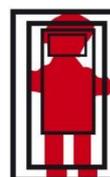
No ha habido Promoción Profesional.

Tabla de formación prevista 2016/2017:

		TOTAL
<b>Número de cursos de formación previstos</b>		
<b>Tipo de formación</b>	<b>JORNADA</b>	
	<b>CURSO</b>	X
	<b>ESPECIALIDAD</b>	X
<b>Metodología</b>	<b>PRESENCIAL</b>	X
	<b>DISTANCIA</b>	
<b>Lugar</b>	<b>VALENCIA</b>	X
	<b>OTRO</b>	
<b>Horario</b>	<b>LABORAL</b>	X
	<b>NO-LABORAL</b>	

Tabla Distribución Salarial de la Plantilla

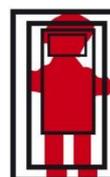
Bandas salariales	MUJERES	HOMBRES	TOAL
Menos de 7.200.-€	1		1
Entre 7-201.-€ 12.000.-€	1		1
Entre 12.001.-€ y 14.000.-€	2	1	3
Entre 14.001.-€ y 18.000.-€			
Entre 18.001.-€ y 24.000.-€	6	2	8
Entre 24.001.-€ y 30.000.-€		1	1
Entre 30.001.-€ y 36.000.-€		1	1
Más de 36.000.-€	1		
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>



## ANEXO II- GUIA DE MEDIDAS

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – ACCESO EMPLEO – A1		
<b>Correspondiente a las actuaciones</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>
	ACCESO AL EMPLEO PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.	EN OCACIONES SE UTILIZA UN LENGUAJE SEXISTA CUANDO SE OFERTA UNA VACANTE EN LA EMPRESA.
	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
	UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA (NEUTRO) CUANDO SE OFERTA UNA VACANTE EN LA EMPRESA.	
	<b>ACCIÓN</b>	
	REVISIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS PROCESOS DE OFERTA DE EMPLEO.	
	<b>ACTIVIDAD</b>	
	ESTUDIO SISTEMA INCORPORACIÓN DE LA PLANTILLA Y MODIFICACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN QUE SE UTILIZA EN LA OFERTA DE EMPLEO.	
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
	PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA.	
<b>METODOLOGÍA</b>		
REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA Y REPRESENTANTE SINDICAL.		
ELABORACIÓN DE UN DOCUMENTO DE APROBACIÓN DE LA REDACCIÓN DE LAS OFERTAS, CON ACCIONES CORRECTIVAS SI LAS HUBIESE.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN DE IGUALDAD	DOCUMENTACIÓN DE OFERTA DE EMPLEO	1 PERSONA, 4 HORAS AÑO 80 €. TOTAL 4 AÑOS 240 €
RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA RESPRESENTANTE SINDICAL		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
DURANTE TODO EL PLAN.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
DOCUMENTO DE APROBACIÓN POR PARTE DE COMISIÓN DE IGUALDAD DE CADA OFERTA.		
<b>LA OFERTA DE EMPLEO</b>		
ACCIONES CORRECTIVAS SI LAS HUBIESE.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

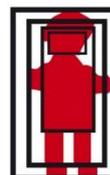
**Evaluación**



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – ACCESO EMPLEO - A2		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
ACCESO AL EMPLEO PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.	LAS PERSONAS RESPONSABLES DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO HAN RECIBIDO FORMACIÓN/INFORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
FORMAR AL EQUIPO DE SELECCIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.		
<b>ACCIÓN</b>		
PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
CURSO DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DIRIGIDO A RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA, CON UNA DURACIÓN DE 8 HORAS.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
CURSO ONLINE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, IMPARTIDO POR MINISTERIO DE IGUALDAD.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMPONENTE COMISIÓN DE IGUALDAD	MATERIAL CURSO SENSIBILIZACIÓN	1 PERSONA 8 HORAS DURACIÓN CURSO 80€
RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA		MATERIAL DOCUMENTACIÓN CURSO 100€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
MAYO 2016. Y SIEMPRE CUANDO SURJAN CAMBIOS EN PERSONAL RECURSOS HUMANOS Y/O GERENCIA.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
CURSO. EVALUACIÓN CUESTIONARIO DE LOS ASISTENTES CURSO.		
ASISTENTES AL CURSO.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – CLASIFICACIÓN - A1		
<b>Correspondiente a las actuaciones</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>
	<b>CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>	Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo no son neutras y no se definen independientemente del género.
	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
	ESTABLECER SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL NEUTRAS SIGUIENDO CRITERIOS OBJETIVOS QUE GARANTICEN LA NO DISCRIMINACIÓN.	
	<b>ACCIÓN</b>	
	DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS Y/O GRUPOS PROFESIONALES EN QUE SE ENGLOBALAN LOS DISTINTOS PUESTOS DE FORMA NEUTRA Y CON INDEPENDENCIA DE GÉNERO.	
	<b>ACTIVIDAD</b>	
	ANÁLISIS Y COMPROBACIÓN DE LOS DISTINTOS PUESTOS QUE SEAN NOMBRADOS DE FORMA NEUTRA CON INDEPENDENCIA DE GÉNERO.	
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
	TODA LA PLANTILLA	
	<b>METODOLOGÍA</b>	
	ANALIZAR Y COMPROBAR MEDIANTE LECTURA Y CORRECCIÓN DE TODA LA DOCUMENTACIÓN QUE POSEE LA ENTIDAD PARA SER REVISADA Y AJUSTADA A UNA DENOMINACIÓN NEUTRA DE LAS CATEGORIAS Y/O GRUPOS PROFESIONALES.	
	AÑADIR LAS ACCIONES CORRECTIVAS SI FUERA NECESARIO.	
	<b>RECURSOS</b>	
	<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>
COMISIÓN IGUALDAD	DOCUMENTAACIÓN ENTIDAD	1 PERSONA A 10€/HORA, 1 HORAS AL MES. ANUAL: 120€ TOTAL 4 AÑOS: € 480.-€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
DURANTE TODO EL PLAN		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
CONTABILIZAR DOCUMENTACIÓN REVISADA		
ACTA DE APROBACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DONDE SE HACE REFERENCIA A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

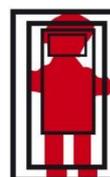
**Evaluación**



Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR - CLASIFICACIÓN -A2		
<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>	
CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	En ocasiones La formación No siempre se realiza en horario laboral. No se establece ningún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
REALIZAR LA FORMACIÓN DENTRO DEL HORARIO LABORAL , EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE Y/O ESTABLECER COMPENSACIÓN POR EL TIEMPO EMPLEADO POR LA FORMACIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL,		
<b>ACCIÓN</b>		
CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN POR PARTE DE DIRECCIÓN DE UN CRITERIO DE COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EMPLEADAS EN FORMACIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL		
<b>ACTIVIDAD</b>		
DISEÑO CONJUNTO ENTRE DIRECCIÓN, DELEGADO SINDICAL Y PLANTILLA DE UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL EN EL QUE SE ESTABLEZCAN LAS COMPENSACIONES OPORTUNAS DE LAS HORAS DE FORMACIÓN FUERA DEL HORARIO LABORAL		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
DIRECCIÓN Y TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
REUNIONES PARTICIPATIVAS, CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS ORIENTADAS A LA TOMA DE DECISIONES ENTRE LA DIRECCIÓN, EL DELEGADO SINDICAL Y LA PLANTILLA DE LA ENTIDAD.		
ESTABLECIMIENTO DE UN DOCUMENTO PLAN DE FORMACIÓN ANUAL CONSENSUADO POR EL PERSONAL DE LA EMPRESA Y LA JUNTA DIRECTIVA QUE PLASME LAS DECISIONES ACORDADAS EN LAS REUNIONES CELEBRADAS		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN IGUALDAD	DOCUMENTO PLAN DE FORMACIÓN ANUAL	4 REUNIONES 20 HORAS A 10€. TOTAL: 200€
DELEGADO SINDICAL		
PLANTILLA JUNTA DIRECTIVA		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
DICIEMBRE 2016 DICIEMBRE 2017 DICIEMBRE 2018 DICIEMBRE 2019		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
APROBACIÓN DOCUMENTO PLAN DE FORMACIÓN ANUAL		
ACTA DE REUNIONES		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – CONCILIACIÓN -A1		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
CONCILIACIÓN	NO SE LLEVA A CABO FORMACIÓN A LA DIRECTIVA Y LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN CONCRETO DE CONCILIACIÓN.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN CONCRETO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.		
<b>ACCIÓN</b>		
CONCIENCIACIÓN ENTRE EL PERSONAL DEL CONOCIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
CURSO DE SENSIBILIZACIÓN A TODO EL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN CONCRETO DE CONCILIACIÓN Y NORMATIVA LEGAL DE CONCILIACIÓN. (4 HORAS UNA VEZ AL AÑO A LO LARGO DE LOS CUATRO AÑOS)		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
CURSO IMPARTIDO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y DELEGADO SINDICAL PARA EL RESTO DE LA PLANTILLA.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN IGUALDAD	MATERIAL CURSO DE SENSIBILIZACIÓN	PERSONAL 16 ASISTENTES A 10€ LA HORA 160€ EL CURSO POR CUATRO CURSOS 640€ TOTAL FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN CONCILIACIÓN PLANTILLA.
DELEGADO SINDICAL		MATERIAL 150 EUROS POR CURSO POR CUATRO CURSOS-AÑO TOTAL 600.-€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
JULIO 2016 JULIO 2017 JULIO 2018 JULIO 2019		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
FIRMA DE ASISTENCIA AL CURSO.		
FIRMA DE MATERIAL ENTREGADO CURSO.		
EVALUACIÓN ASISTENTES AL CURSO.		
EVALUACIÓN DEL PROFESORADO DEL CURSO.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – CONCILIACIÓN - A2		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
CONCILIACIÓN	LA POLÍTICA DE INFORMACIÓN SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES NO ES ADECUADA SEGÚN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
ESTUDIAR LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.		
<b>ACCIÓN</b>		
ESTUDIO DEL LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
ENTREGA Y ANALISIS DE CUESTIONARIOS PARA LA PLANTILLA PARA DETECTAR LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN. (EN ENERO CADA AÑO)		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
SE REALIZARA UN CUESTIONARIO A TODA LA PLANTILLA, LISTADO Y PUBLICACIÓN DE NECESIDADES DE LA PLANTILLA. UNA VEZ REALIZADO EL CUESTIONARIO LA COMISIÓN DE IGUALDAD RECOGERA LOS DATOS Y LOS ANALIZARA.		
LA COMISIÓN DE IGUALDAD ELABORARA Y PUBLICARA UN INFORME DEL LISTADO DE NECESIDADES. RECURSOS HUMANOS Y GERENCIA REALIZARAN UNA RESPUESTA INDIVIDUALIZADA.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN IGUALDAD	16 CUESTIONARIOS ANUALES	2 PROFESIONALES DURANTE 8 HORAS, 160.-€ ANUALES. (NECESIDADES DE CONCILIACIÓN) TOTAL 640.-€
DELEGADO SINDICAL	INFORME ANUAL DE NECESIDADES INFORME ANUAL DE NECESIDADES INDIVIDUALES	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
ENERO 2017 ENERO 2018 ENERO 2019 ENERO 2020		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
CUESTIONARIOS		
INFORME DE NECESIDADES		
RESPUESTA INDIVIDUALIZADA A LA PLANTILLA		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Correspondiente a las actuaciones

Evaluación



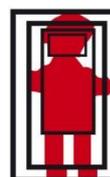
DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR - RETRIBUCIONES - A1		
<b>Correspondiente a las actuaciones</b>	<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>
	RETRIBUCIONES	Actualmente no existen diferencias retributivas por discriminación de sexo.
	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	
	ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA.	
	<b>ACCIÓN</b>	
	ANÁLISIS PERIÓDICOS DE RETRIBUCIONES.	
	<b>ACTIVIDAD</b>	
	INFORME ANUAL DE RETRIBUCIONES, DONDE SE DETALLEN Y SE COMPRUEBE QUE NO EXISTE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, INCLUYENDO EL ANÁLISIS DE COMPLEMENTOS.	
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	
	TODA LA PLANTILLA	
<b>METODOLOGÍA</b>		
ELABORACIÓN DE UN INFORME QUE SE HARÁ PÚBLICO POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN.	INFORME	2 HORAS PERSONAL 10€/HORA.- 20€ AÑO
COMISIÓN DE IGUALDAD	PAGINA WEB Y MEMORIAS ENTIDAD	TOTAL: 80€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
DICIEMBRE 2016		
DICIEMBRE 2017		
DICIEMBRE 2018		
DICIEMBRE 2019		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
INFORME REALIZADO Y PUBLICADO EN LA WEB Y MEMORIAS ENTIDAD.		
APROBACIÓN POR PARTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL INFORME RETRIBUTIVO ANUAL.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		
<b>Evaluación</b>		



DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – SALUD - A1		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
SALUD LABORAL	NO EXISTE EN LA EMPRESA UN PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.		
<b>ACCIÓN</b>		
REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, GARANTIA DE PRIVACIDAD Y FUJACIÓN DE MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE QUE SE PRODUZCA DICHA SITUACIÓN.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
ELABORACIÓN DE UNA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
REDACTAR Y COMUNICAR A TODA LA PLANTILLA LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS A TRAVÉS DE UNA REUNIÓN.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN DE IGUALDAD	MATERIAL INFORMATIVO SOBRE ACOSO	PERSONAL 10€/HORA 2 HORAS COMUNICACIÓN PLANTILLA
PLANTILLA		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
OCTUBRE 2016		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS		
ACTA DE REUNIÓN DE COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Correspondiente a las actuaciones

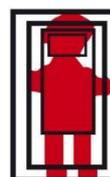
Evaluación



Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR - SALUD - A2		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
SALUD LABORAL	NO EXISTE EN LA EMPRESA UN PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.		
<b>ACCIÓN</b>		
REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, GARANTIA DE PRIVACIDAD Y FUJACIÓN DE MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE QUE SE PRODUZCA DICHA SITUACIÓN.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE UN PROTOCOLO		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
BUSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL EN DIVERSOS MEDIOS.		
REUNIONES ENTRE LA COMISION DE IGUALDAD Y LA PLANTILLA EN LA QUE SE ESTABLEZCAN LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PROTOCOLO.		
REDACCIÓN Y APROBACIÓN CONSENSUADA DEL PROTOCOLO		
RECURSOS		
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
COMISIÓN DE IGUALDAD	MATERIAL INFORMATIVO SOBRE ACOSO	PERSONAL 10€/HORA 2 HORAS BUSQUEDAD INFORMACIÓN PERSONAL 10€/HORA 1 HORA REUNION PRINCIPIOS BÁSICOS PERSONAL 10€/HORA 6 HORAS REDACCIÓN PROTOCOLO PERSONAL 10€/HORA 10 HORAS APROBACIÓN
PLANTILLA		10€/HORA 1HORAS TOTAL = 110€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
OCTUBRE 2017		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
ACTA REUNIONES PRINCIPIOS BÁSICOS PROTOCOLO ACTA DE APROBACIÓN PROTOCOLO		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

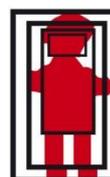
Evaluación



Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – SALUD – A3		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
SALUD LABORAL	NO EXISTE EN LA EMPRESA UN PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.		
<b>ACCIÓN</b>		
REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, GARANTIA DE PRIVACIDAD Y FIJACIÓN DE MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE QUE SE PRODUZCA DICHA SITUACIÓN.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
DIFUSIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DEL PROTOCOLO A TODA LA PLANTILLA		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO A TODA LA PLANTILLA MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN DOSSIER QUE SE ENTREGARA A CADA MIEMBRO DE LA MISMA.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN DE IGUALDAD	DOSSIER	2 HORAS ELABORACIÓN DOSSIER DIFUSIÓN PROTOCOLO 10€/HORA = TOTAL 20€
PLANTILLA	20 DOSSIERES	DOSSIER A 20€ = 400€
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
OCTUBRE 2018		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
DOSSIERES ENTREGADOS A LA PLANTILLA		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Evaluación



Correspondiente a las actuaciones

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR – SALUD - A4		
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
SALUD LABORAL	NO EXISTE EN LA EMPRESA UN PROTOCOLO INTERNO SOBRE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.		
<b>ACCIÓN</b>		
REALIZACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO QUE REGULE EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, GARANTIA DE PRIVACIDAD Y FIJACIÓN DE MEDIDAS A ADOPTAR EN CASO DE QUE SE PRODUZCA DICHA SITUACIÓN.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
FORMACION DEL PROTOCOLO DE ACTUACION EN CASO DE ACOSO		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA		
<b>METODOLOGÍA</b>		
FORMACIÓN MEDIANTE REUNIONES DEL PLAN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO (MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN DE IGUALDAD	PROTOCOLO ACOSO	
PLANTILLA		2 REUNIONES PROTOCOLO 10€/HORA = 240.- €
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
OCTUBRE 2019		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
ACTAS DE REUNIONES		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Evaluación



## DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR - COMUNICACIÓN - A1

Correspondiente a las actuaciones

ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	NO SE CONOCE PERSONALMENTE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA EMPRESA. NO SE SABE EN QUÉ CONSISTE EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA Y EN QUE AFECTA.

### OBJETIVO GENERAL

DIFUNDIR EL PLAN Y TRANSMITIR UNA IMAGEN DE LA ACODIP COMO ORGANIZACIÓN QUE PROMUEVE LA IGUALDAD.

### ACCIÓN

DIFUSIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL PLAN. SE TOMARÁN LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA QUE EL PLAN DE IGUALDAD SE DIFUNDA ENTRE LA PLANTILLA, FAMILIAS, PERSONAS CON DISCAPACIDAD ATENDIDAS Y POBLACION EN GENERAL.

### ACTIVIDAD

REDACCIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD Y DE UN FOLLETO INFORMATIVO EN EL CUAL SE EXPLICITE LAS MEDIDAS TOMADAS EN MATERIA DE IGUALDAD

### PERSONAS DESTINATARIAS

TODA LA PLANTILLA, PERSONAS CON DISCAPACIDAD ATENDIDAS Y POBLACIÓN EN GENERAL.

### METODOLOGÍA

REALIZACIÓN DE PUBLICIDAD EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN, WEB DE LA ENTIDAD DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

REALIZACIÓN DE FOLLETO PARA LA DIFUSIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA.

### RECURSOS

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
COMISIÓN DE IGUALDAD	FOLLETO INFORMATIVO	1 PERSONA 8 HORAS = 80€
	PLAN DE IGUALDAD	
	WEB	

### TEMPORALIZACIÓN

OCTUBRE 2016

### INDICADORES DE EVALUACIÓN

PLAN DE IGUALDAD

CAMPAÑA SENSIBILIZACIÓN - WEB

FOLLETO INFORMATIVO

### OBSERVACIONES

--

### PROPUESTA DE MEJORA

--

Evaluación



## DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR - COMUNICACIÓN - A2

Correspondiente a las actuaciones

<b>ÁREA A DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>	
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	NO SE UTILIZA DE FORMA GENÉRICA EL LENGUAJE CUANDO SE HACE REFERENCIA A MUJERES Y HOMBRES.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
PROMOVER EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.		
<b>ACCIÓN</b>		
ELIMINACIÓN DEL LENGUAJE SEXISTA DE LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTOS INTERNOS DE LA EMPRESA.		
<b>ACTIVIDAD</b>		
SENSIBILIZACIÓN DE TODA LA PLANTILLA EN MATERIA DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, A TRAVÉS DE REUNIONES CREACIÓN DE UNA GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO DE APLICACIÓN A LA COMUNICACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA. REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN Y ELIMINACIÓN DE LOS USOS SEXISTAS DEL LENGUAJE.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
TODA LA PLANTILLA, PERSONAS CON DISCAPACIDAD ATENDIDAS Y POBLACIÓN EN GENERAL		
<b>METODOLOGÍA</b>		
REALIZACIÓN DE UNA GUIA DE LENGUAJE INCLUSIVO DE LA ENTIDAD.		
DISTRIBUCIÓN DE LA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO ENTRE LA PLANTILLA Y DIFUSION EN LA WEB DE LA ENTIDAD.		
SE REVISARA LA DOCUMENTACIÓN Y SE REALIZARA LA CORRECCIÓN DEL LENGUAJE UTILIZADO.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
COMISIÓN DE IGUALDAD	GUIA DE LENGUAJE	1 PERSONA 8 HORAS = 80€
	DOCUMENTACIÓN A REVISAR	2 PERSONAS 12 HORAS = 240€ AÑO POR 4 = TOTAL 960 €
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
GUIA DICIEMBRE 2016 2016 – REVISIÓN MENSUAL 2017 – REVISIÓN MENSUAL 2018 – REVISIÓN MENSUAL 2019 – REVISIÓN MENSUAL 2020 – REVISIÓN MENSUAL		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
GUIA LENGUAJE INCLUSIVO DE LA ENTIDAD.		
FIRMA ENTREGA GUIA DE LENGUAJE INCLUSIVO DE LA ENTIDAD.		
ACCIONES CORRECTIVAS EN DOCUMENTOS.		
<b>OBSERVACIONES</b>		
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>		

Evaluación



## ANEXO III - GUIA DE SEGUIMIENTO – EVALUACIÓN

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>		
<b>ÁREA</b>		
<b>ACCIÓN</b>		
<b>FECHA INICIO</b>		<b>FECHA FIN</b>
<b>OBJETIVOS</b>		
<b>DESCRIPCIÓN</b>		
<b>RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)</b>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO.</b> (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas....) .		
<b>PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO</b>		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>		
<b>GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA</b>		
<input type="checkbox"/> Pendiente de ejecución <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Ejecutada		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b>		