



Asociación Pitiusa de Ayuda
a Afectados de Cáncer
www.apaac.es

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACION PITIUSA DE AYUDA A AFECTADOS DE CÁNCER 2018-2021

INDICE

1. Introducción.	Pág. 3
2. Características de la entidad: Ámbito de actuación; Partes suscriptoras; Vigencia y duración; Medios y recursos.	Pág. 5
3. Compromiso.	Pág. 6
4. Conclusiones del diagnóstico. Anexos de tablas y conclusiones cuestionarios. Plan de formación actual y Plan de formación del año anterior.	Pág. 7
5. Objetivos del Plan.	Pág. 18
6. Cronograma acciones.	Pág. 30
7. Seguimiento y evaluación.	Pág. 31

1. INTRODUCCION:

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque APAAC no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de APAAC por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de APAAC.

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

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

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

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

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

El Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones así como el plazo de ejecución previsto para cada una

de las acciones, y la empresa pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevar a cabo las acciones del Plan.

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

2. CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD:

APAAC es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 12 de octubre de 2015, cuya misión es mejorar la vida de las personas cancer, la de sus familias y su entorno.

APAAC está inscrita en el Registro de Asociaciones de las Islas Baleares con el número 311000009320.

La asociación también está inscrita en el Registro Unificado de Servicios Sociales de las Baleares con expediente 1023.

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

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACIÓN PITIUSA DE AYUDA A AFECTADOS DE CÁNCER (APAAC)
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD	CALLE MADRID 52 BAJOS, 07800 IBIZA, ISLAS BALEARES
CIF ENTIDAD	G57934887
AMBITO ACTUACION ESTATUTOS	IBIZA Y FORMENTERA
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA REPRESENTANTE DE TRABAJADORES	DONNELLA QUIAN GIRLING (TESORERA) FRANCISCO NARANJO (TRABAJADOR SOCIAL)
ACTIVIDAD/SECTOR	ASOCIACION SIN ÁNIMO LUCRO, SECTOR SERVICIOS SOCIALES. ONCOLOGÍA
PERIODO VIGENCIA PLAN IGUALDAD	4 AÑOS, DEL 01/01/2018 AL 31/12/2021
EVALUACION	ANUAL Y AL FINALIZAR EL PLAN
OBSERVACION:	ES EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACION APAAC.

3. COMPROMISO

Los Representantes legales y trabajadores de la asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer Apaac con CIF G57934887 adoptan el compromiso de llevar a cabo el presente "Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2018-2021", acordando crear una comisión de igualdad, nombrando como representante legal de la empresa para el Desarrollo de este a Donnella Quian Guirling y como representante de los trabajadores para el Desarrollo del plan a Francisco Naranjo Hidalgo

Para que así conste, firmamos la presente a 20 de diciembre de 2017



The image displays several handwritten signatures in blue ink, arranged around a central logo. The signatures are as follows:

- Top left: A stylized signature with the name "Marta" written below it.
- Top middle-left: A signature with the name "Pilar Piquero" written below it.
- Top middle-right: A signature with the name "P. Quian" written below it.
- Top right: A signature with the name "Donella" written below it.
- Middle left: A signature with the name "Eva María Vila" written below it.
- Center: The logo for APAAC (Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer), featuring a circular emblem with a figure and the text "APAAC" and "Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer" below it.
- Middle right: A signature with the name "Francisco" written below it.
- Bottom left: A signature with the name "Francisco" written below it.
- Bottom right: A signature with the name "Marta" written below it.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO:

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

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

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

CONCLUSIONES DE LOS CUESTIONARIOS:

1. Área de acceso al empleo. Conclusiones:

La plantilla de APAAC está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 75% del total de la plantilla y los hombres un 25%. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El Comité de Selección de Personal para las ofertas de empleo hasta la fecha no es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo. Además en las ofertas de empleo que publicamos en nuestra web y en diferentes colegios profesionales no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.

2. Área de conciliación. Conclusiones:

En la plantilla de la Asociación APAAC un 33% de las mujeres ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.

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

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

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

4. Área de retribuciones. Conclusiones:

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

5. Área de Salud laboral. Conclusiones:

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

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

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

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

5. OBJETIVOS DEL PLAN:

CORRESPONDIENTE A LAS ACTUACIONES	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
	ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
	Área de Empleo	La plantilla de Asociación APAAC está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 75% del total de la plantilla y los hombres un 25%. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El Comité de Selección de Personal para las ofertas de empleo hasta la fecha no es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo. Además en las ofertas de empleo que publicamos en nuestra web y en diferentes colegios profesionales no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.
	OBJETIVO GENERAL	
	Contar con una política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
	ACCIÓN	
	A1. Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista. A2. El Comité de selección debe estar formado equitativamente por mujeres y hombres. A3. La pagina web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	
	PERSONAS DESTINATARIAS	
	A1. La plantilla de APAAC. A2. El Comité de Selección de personal. A3. Plantilla de APAAC, socios, usuarios y todo el que consulte la web de la organización.	
	METODOLOGÍA	
	A1. Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail a la plantilla par a su difusión. Además se publica en la página web de la asociación y se envía a los colegios profesionales pertinentes. A2. Se convoca a los miembros del Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres. A3. Se comunica desde RRHH al departamento de comunicación de la organización que incluya en la web el principio de igualdad.	
	RECURSOS	
HUMANOS	MATERIALES	
A1. Departamento RRHH. Total horas: 20 A2. Comité de Selección. Total horas 20 horas repartidas entre 2 personas A3. Departamento Comunicación. Total 24 horas	A1. Todos los necesarios para la elaboración y difusión de ofertas A2. Todos los necesarios para llevar a cabo la selección de las candidatas y candidatos adecuados al perfil solicitado. A3. Incluir en la web el principio de igualdad.	

	TEMPORALIZACIÓN
	A1. Del 2018 al 2021, desde la Implantación del Plan. A2. Del 2018 al 2021, desde la Implantación del Plan. A3. Del 2018 al 2021, desde la Implantación del Plan.
	INDICADORES DE EVALUACIÓN
	A1. Resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por mail a la plantilla, a colegios profesionales, universidades, etc. A2. Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal. A3. La pagina web www.apaac.es
EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
	PROPUESTAS DE MEJORA

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
Área de Conciliación	En la plantilla de la Asociación APAAC un 25% ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, y se les ha concedido al 100% del personal que lo solicita. No realizamos campañas de información sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. No se han realizado campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
OBJETIVO GENERAL	
Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional. Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.	
ACCIÓN	
A4. Revisar el Reglamento de Régimen Interno de los centros y el convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y estudiar la posibilidad de implantar mejoras. A5. Estudiar y analizar la posibilidad de flexibilidad horaria por áreas o departamentos. A6. Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar. A6. Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
A4. La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla . A5. . La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla A6. Plantilla de APAAC.	
METODOLOGÍA	
A4. Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de APAAC. Una vez aprobadas se enviara por mail a la plantilla de APAAC los acuerdo para su difusión. A5. . Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de APAAC. Una vez aprobadas se enviara por mail a la plantilla de APAAC los acuerdo para su difusión. A6. Se comunicara por mail los puntos en relación a conciliación laboral y familiar .	
RECURSOS	
HUMANOS	MATERIALES
A4. Comisión de Igualdad. Total 22 horas. A5. Comisión de Igualdad. Total 22 horas. A6. Departamento RRHH. Total 10 horas.	A4. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras. A5. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras. A6. Todos los necesarios para llevarlo a cabo.
TEMPORALIZACIÓN	
A4. 2018. A5. 2018. A6. 2018.	

	INDICADORES DE EVALUACIÓN
	A4. Actas de la reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de APAAC los acuerdo para su difusión.. A5. Actas de la reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de APAAC los acuerdo para su difusión.. A6. Se comunicara por mail
EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
	PROPUESTAS DE MEJORA

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
Área de Clasificación profesional	<p>La Asociación APAAC realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del genero que sea. Algunas formaciones se realizan fuera del horario laboral para dar posibilidades a toda la plantilla de poder acudir a las formaciones pues en la mayoría de casos el personal realiza atención directa de usuarios y no Podemos cerrar los centros para recibir formaciones por lo que se acordó que se ofrecerían fuera del horario laboral. No obstante, se ve necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les es imposible la formación fuera del horario laboral.</p> <p>No se ha realizado un análisis en cuanto a la promoción de mujeres y hombres.</p>
OBJETIVO GENERAL	
Promover y garantizar la formación de toda la plantilla y principalmente en genero.	
ACCIÓN	
A7. Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH y proponer diferentes alternativas de horarios para la formación.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
A7. La plantilla de APAAC y los miembros de la Comisión de Igualdad.	
METODOLOGÍA	
A7. Recabar información de cursos en igualdad el departamento de RRHH y la comisión de igualdad para difundir a la plantilla y en especial a los responsables de área y departamentos, representantes legales de los trabajadores, miembros de la Comisión de Igualdad, personal de RRHH para formarlos en Igualdad.	
RECURSOS	
HUMANOS	MATERIALES
A7. Departamento RRHH y Comisión de Igualdad. Total horas 20.	A1. Todos los necesarios para planificar y ejecutar la formación en igualdad.
TEMPORALIZACIÓN	
A7.2018-2019-2020-2021.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	

	A7. Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los certificados de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla.
EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
	PROPUESTAS DE MEJORA

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

EVALUACIÓN

OBSERVACIONES

PROPUESTAS DE MEJORA

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
Área de Salud	La empresa tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno para garantizar la salud de la plantilla, además realiza estudio de puestos sensibles y garantiza el estado de las mujeres en estado de gestación facilitando su cambio de puesto de trabajo en el caso de ser posible o la tramitación de baja por Riesgo en el Embarazo cuando por el puesto de trabajo no cabe la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo. La Asociación no tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.
OBJETIVO GENERAL	
Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.	
ACCIÓN	
A9. Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral. A10. Elaboración de Protocolo de Acoso. A11. Sensibilizar a la plantilla de APAAC informándole del Protocolo de Acoso. A12. Formación del procedimiento de actuación en materia de acoso.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
A9. La plantilla de APAAC. A10. La Comisión de Igualdad lo elaborara. A11. La plantilla de APAAC. A12. La plantilla de APAAC.	
METODOLOGIA	
A9. Informe de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral. A10. Recabar información y formación de la comisión de igualdad para la elaboración del Protocolo de Acoso. A11. Envío de información a la plantilla de APAAC a través de mail. A12. Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el procedimiento.	
RECURSOS	
HUMANOS	MATERIALES
A9. Departamento RRHH y la Comisión de Igualdad. Total 39 horas. A10. Comisión de Igualdad . Total 40 horas A11. Departamento RRHH. Total 20 horas A12. Departamento RRHH. Total 20 horas	A9. Todos los necesarios para la declaración de principios. A10. Todos los necesarios para llevar a cabo la elaboración de Protocolo de Acoso.. A11. Todos los necesarios para llevar a cabo la sensibilización. A3. Todos los necesarios para formar del procedimiento de actuación de acoso
TEMPORALIZACIÓN	
A9. 2018 A10. 2019 A11. 2020 A12. 2018-2019-2020-2021	

	INDICADORES DE EVALUACIÓN
	A9 Resguardo de la Declaración de Principios enviada por mail a la plantilla de APAAC A10 Protocolo de Acoso. A11 Resguardo de envíos por mail a la plantilla de APAAC del Protocolo de Acoso. A12. Certificado de asistencia a formaciones sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso.
EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
	PROPUESTAS DE MEJORA

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR	
ÁREA A DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
Área de Comunicación	No observamos en nuestra web ni en nuestras comunicaciones internas y externas un lenguaje sexista, pero se va a analizar en profundidad si en nuestras comunicaciones se usa un lenguaje inclusivo. Entre los principios de la asociación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Hasta la fecha no se ha difundido el Plan, porque no existía.
OBJETIVO GENERAL	
Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.	
ACCIÓN	
A13. Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	
A13. La plantilla de APAAC, socios, usuarios. miembros de la Junta de la Asociación.	
METODOLOGIA	
A13. A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc.	
RECURSOS	
HUMANOS	MATERIALES
A13. Departamento de Comunicación y toda la plantilla de APAAC. Total 55 horas.	A13. Todos los medios necesarios para llevar a cabo la acción.
TEMPORALIZACIÓN	
A13. Durante la vigencia del Plan, del 2018 - 2021	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
A13. La pagina web www.apaac.es y los comunicados internos adaptados	

EVALUACIÓN

OBSERVACIONES

PROPUESTAS DE MEJORA

6. CRONOGRAMA

OBJETIVOS		2018	2019	2020	2021
AREA 1	Objetivo A.1				
	Objetivo A.2				
	Objetivo A.3				
AREA 2	Objetivo A.4				
	Objetivo A.5				
	Objetivo A.6				
AREA 3	Objetivo A.7				
AREA 4	Objetivo A.8				
AREA 5	Objetivo A.9				
	Objetivo A.10				
	Objetivo A.11				
	Objetivo A.12				
AREA 6	Objetivo A.13				

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.

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

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

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

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

La evaluación se efectuara en diferentes fases:

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

El informe anual se presentará cada año a la junta de Apaac, sus empleados y será accesible a todos los interesados.

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