

ASOCIACIÓN ANILIA

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE  
ASOCIACION ANILIA 2020-2024**

# ASOCIACIÓN ANILIA

## **INDICE**

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

## **1. INTRODUCCIÓN:**

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ASOCIACION ANILIA en el que la Dirección 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 la dirección de la empresa y los representantes legales de la plantilla, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad, formada por representantes de la dirección de la empresa y representantes de la plantilla de personal.

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 se aplica a toda la plantilla de ASOCIACION ANILIA.

## **2. CARACTERISTICAS DE LA ENTIDAD:**

1992, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con inteligencia límite y la de sus familias.

La Asociación ANILIA, está inscrita en la Sección Primera del Registro Nacional y Autonómico con los números 116838 y 3.798 respectivamente.

Figura inscrita en el Registro de Entidades de Interés Municipal con el nº 286, por acuerdo plenario de fecha 14 de enero de 1994.

Consta inscrita en el Registro de Titulares de Acción Social y Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana con el número de Registro 834, siendo un recurso de INTERÉS SOCIAL.

La Asociación está formada por una plantilla de profesionales mayoritariamente mujeres. El sector está ampliamente representado por mujeres, lo que no implica que no se puedan realizar actuaciones o medidas que promuevan la igualdad de género.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACION ANILIA
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD	C/ARZOBISPO LOACES, 9-BAJO
CIF ENTIDAD	G-03816808
AMBITO ACTUACION ESTATUTOS	AUTONÓMICO
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA REPRESENTANTE LEGAL TRABAJADORES	JOSE VICENTE BAUTISTA LLORENS - PRESIDENTE DE ANILIA LOLA RAMÍREZ - DIRECTORA  SABRINA CARO CORONA R.T.
ACTIVIDAD/SECTOR	ASOCIACION SIN ÁNIMO LUCRO, SECTOR SERVICIOS SOCIALES, INTEGRACIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL- INTELIGENCIA LÍMITE
PERIODO VIGENCIA PLAN IGUALDAD	4 AÑOS, DEL 01//01/2020 AL 01/01/2024
COSTE DE LOS MEDIOS IMPLANTAR EL PLAN: RRHH, MATERIALES Y ECONOMICOS	2.000,00 EUROS
EVALUACION	ANUAL Y AL FINALIZAR EL PLAN

### 3. COMPROMISO

En ANILIA, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde enero y hasta marzo, está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de ANILIA como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

ALICANTE, A 10 DE ENERO DE 2020.

**FDO: JUNTA DIRECTIVA**



ASOCIACIÓN ANILIA  
CIF G03816808  
TELF. 965144242

**FIRMADO RT**



**FDO.DIRECCIÓN**



#### **4. CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO:**

Asociación ANILIA es una entidad privada sin ánimo de lucro cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o riesgo de presentarla, la de sus familias y su entorno. Desde sus orígenes en 1962, este ha sido su objetivo, llevado a cabo a través de diversos centros, servicios, programas y centros especiales de empleo, que se complementan entre sí para atender las necesidades de socios y usuarios. En ANILIA 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. Asociación ANILIA 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 Asociación ANILIA está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 72% del total de la plantilla %. 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 es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo. En las ofertas de empleo que publicamos no figura el compromiso de la Asociación con el Principio de Igualdad.

2. Área de conciliación. Conclusiones:

En la plantilla de la Asociación ANILIA ninguna mujer ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años. 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:

La Asociación ANILIA 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 los casos el personal realiza atención directa. 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 ANILIA 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 con ASPY PREVENCIÓN. 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 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.

## 5. MEDIDAS

### Área de Empleo:

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
ÁREA PARA DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Área de Empleo	La plantilla de Asociación ANILIA está formada mayoritariamente por mujeres, representando las mujeres un 72% del total de la plantilla. 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 es equitativo en cuanto al número de personas que lo componen de diferente sexo.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Contar con una política de reclutamiento y selección coherente, y que garantice el respeto a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
<b>ACCIÓN</b>		
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 página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
A1. La plantilla de ANILIA. A2. El Comité de Selección de personal. A3. Plantilla de ANILIA, socios, usuarios y todo el que consulte la web de la organización.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
A1. Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail a la plantilla par a su difusión. 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.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A1. Departamento RRHH. Total, horas: 20	A1. Todos los necesarios para la elaboración y difusión de ofertas	A1 500 euros
A2. Comité de Selección. Total, horas 20 horas repartidas entre 4 personas	A2. Todos los necesarios para llevar a cabo la selección de las candidatas y candidatos adecuados al perfil solicitado.	A2 500 euros
A3. Departamento Comunicación. Total 20 horas	A3. Incluir en la web el principio de igualdad.	A3 1.000 euros
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
A1. Del 2020 al 2024, desde la Implantación del Plan. A2. Del 2020 A 2024, desde la Implantación del Plan. A3. Del 2020 al 2024 desde la Implantación del Plan.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
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 página web <a href="http://www.anilia.org">www.anilia.org</a>		

Actuaciones

OBSERVACIONES
PROPUESTA DE MEJORA

## Área de Conciliación

Actuaciones	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
	ÁREA PARA DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
	Área de Conciliación	En la plantilla de la Asociación ANILIA nadie ha solicitado una reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, 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 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.		
	PERSONAS DESTINATARIAS		
	A4. La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla de ANILIA. A5. La Comisión de Igualdad realizara el análisis de mejoras y lo comunicara a la plantilla de ANILIA. A6. Plantilla de ANILIA.		
	METODOLOGÍA		
A4. Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de ANILIA. Una vez aprobadas se enviará por mail a la plantilla de ANILIA los acuerdo para su difusión. A5. . Reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara propuestas a la Junta de ANILIA. Una vez aprobadas se enviará por mail a la plantilla de ANILIA los acuerdo para su difusión. A6. Se comunicará por mail los puntos en relación con conciliación laboral y familiar.			
RECURSOS			
HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS	
A4. Comisión de Igualdad. Total 20 horas.	A4. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras.		
A5. Comisión de Igualdad. Total 20 horas.	A5. Todos los necesarios para el estudio y análisis de la situación actual y propuesta de mejoras.		
A6. Departamento RRHH. Total 10 horas.	A6. Todos los necesarios para llevarlo a cabo.		
TEMPORALIZACIÓN			
A4. 2020. A5.2020. A6.2020.			

	<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>
	A4. Actas de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de ANILIA los acuerdo para su difusión... A5. Actas de las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad y se enviara por mail a la plantilla de ANILIA los acuerdo para su difusión. A6. Se comunicará por mail
	<b>OBSERVACIONES</b>
	<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>

## Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación

<b>Actuaciones</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR</b>		
	<b>ÁREA PARA DESARROLLAR</b>	<b>RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA</b>	
	Área de Clasificación profesional, Promoción y Formación	<p>La Asociación ANILIA 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 los casos el personal realiza atención directa Es necesario analizar diferentes posibilidades de formación para atender las demandas de personas que precisamente por la conciliación familiar les sea 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>	
	<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
	Promover y garantizar la formación de toda la plantilla y principalmente en género.		
	<b>ACCIÓN</b>		
	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. Establecer módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y entornos ofertados por la empresa para sensibilizar a toda la plantilla, incluyéndolos en el Catálogo de Formación.		
	<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
	A7. La plantilla de ANILIA y los miembros de la Comisión de Igualdad.		
	<b>METODOLOGÍA</b>		
	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.		
	<b>RECURSOS</b>		
	<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A7. Departamento RRHH y Comisión de Igualdad. Total, horas 40.	A1. Todos los necesarios para planificar y ejecutar la formación en igualdad.	A7.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>			

A7.2020-2021-2022-2023

**INDICADORES DE EVALUACIÓN**

A7. Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los certificados de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla.

**OBSERVACIONES**

**PROPUESTA DE MEJORA**

**Área de Retribución**

**DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR**

ÁREA PARA DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA
Área de Retribuciones	Asociación ANILIA 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 introducirán medidas correctoras.

**PERSONAS DESTINATARIAS**

A8. Comisión 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 introducirán medidas correctoras.

**RECURSOS**

HUMANOS	MATERIALES	ECONÓMICOS
A8. Departamento RRHH	A1. Todos los necesarios para elaborar el informe de política retributiva.	A8.
Total 20 horas.		

**TEMPORALIZACIÓN**

A8. 2020-2019-2020-2021-2024

**INDICADORES DE EVALUACIÓN**

A8. Informe o Análisis de política retributiva de la organización con periodicidad anual.

**OBSERVACIONES**

**PROPUESTA DE MEJORA**

**ACTUACIONES**

## Área de Salud

DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A TOMAR		
ÁREA PARA DESARROLLAR	RESULTADO EL DIAGNÓSTICO PARA ESTE AREA	
Área de Salud	La asociación tiene concertado un Servicio de Prevención ajeno con ASPY PREVENCIÓN. 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 tiene elaborado un Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo.	
<b>OBJETIVO GENERAL</b>		
Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.		
<b>ACCIÓN</b>		
A9. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas dirigidas a trabajadoras con exposición a riesgos o circunstancias especiales como la maternidad y la lactancia. acoso moral. A10. Revisión del Protocolo de Acoso. A11. Sensibilizar a la plantilla de ANILIA informándole del Protocolo de Acoso. A12. Formación del procedimiento de actuación en materia de acoso.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
A9. La plantilla de ANILIA. A10. La Comisión de Igualdad lo elaborara. A11. La plantilla de ANILIA. A12. La plantilla de ANILIA.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
A9. Realizar formación en materia de salud laboral. A10. Recabar información y formación de la comisión de igualdad para la revisión del Protocolo de Acoso. A11. Envío de información a la plantilla de ANILIA a través de mail. A12. Realización de charlas informativas a la plantilla explicando el procedimiento.		
<b>RECURSOS</b>		
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>
A9. Departamento RRHH y la Comisión de Igualdad. Total 10 horas.	A9. Todos los necesarios	A9.
A10. Comisión de Igualdad. Total 20 horas	A10. Todos los necesarios para llevar a cabo la elaboración de Protocolo de Acoso.	A10.
A11. Departamento RRHH. Total 10 horas	A11. Todos los necesarios para llevar a cabo la sensibilización.	A11.
A12. Departamento RRHH.	A3. Todos los necesarios para formar del procedimiento de	A12.
Total 10 horas.	actuación en materia de acoso.	
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
A9. 2020 A10. 2020 A11. 2021 A12. 2020-2021-2022-2023		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		

A9 Resguardo de la formación en prevención emitida por servicio ajeno  
 A10 Protocolo de Acoso.  
 A11 Resguardo de envíos por mail a la plantilla de ANILIA del Protocolo de Acoso.  
 A12. Certificado de asistencia a formaciones sobre el procedimiento de actuación en materia de acoso.

OBSERVACIONES

PROPUESTA DE MEJORA

Área de Comunicación

ÁREA PARA 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.		
<b>OBJETIVO GENERAL</b>			
Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.			
<b>ACCIÓN</b>			
A13. Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo.			
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>			
A13. La plantilla de ANILIA, personas asociadas y personas usuarias, así como. la Junta de la Asociación.			
<b>METODOLOGÍA</b>			
A13. A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc.			
<b>RECURSOS</b>			
<b>HUMANOS</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>ECONÓMICOS</b>	
A13. Departamento de Comunicación y toda la plantilla de ANILIA.	A13. Todos los medios necesarios para llevar a cabo la acción.	A13	
Total 20 horas.			
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>			
A13. Durante la vigencia del Plan, del 2020 al 2024.			
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>			
A13. La página web <a href="http://www.anilia.org">www.anilia.org</a> y los comunicados internos adaptados.			
<b>OBSERVACIONES</b>			
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b>			

OBJETIVOS		2020	2021	2022	2023	2024
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 ANILIA, 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 la dirección de ANILIA que decidirán con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas.

La evaluación se efectuará 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:
  - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - 4.3. Conocer el impacto del Plan en la plantilla de ANILIA.
  - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

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