

JUSTIFICANT DE REGISTRE D'ENTRADA
JUSTIFICANTE DE REGISTRO DE ENTRADA

Organisme
Organismo: REGISTRO TELEMÁTICO DE LA GENERALITAT

N.I.F.: G97647937

Presentador: IMPLANTADOS COCLEARES COM. VALENCIANA (Nif: G97647937)

Data / Fecha: 25/10/2019 10.34.38

Número Registre
Número Registro: GVRTE/2019/654548

O.Registral: GVRTE - GV12SC700

Assumpte / Asunto: 13820 - SOLICITUD PARA LA OBTENCIÓN DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

DOCUMENTACIÓ / DOCUMENTACIÓN

Empremta electrònica / Huella electrónica	Descripció / Descripción
36674d74d99adcb61f879d0a29eb925ced5a002c	(PDF)-Formulario datos generales
8b473f00638f9bb85397f63adb8724953e15c113	(PDF)-Selección de formularios
7d6610bc5a5347fee1c92275db741c782574b945	(PDF)-SOLICITUD DE VISADO DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT
e42c43f6bc57034fbb27f75487b8b7310895e9fb	(PDF)-2019 AICCV - Certificació del Personal retribuit i pla de formació de pers
30864b95036775ea23b9caac4bc710deb8b8d5e2	(PDF)-AICCV - Plan de igualdad y compromiso firmado por: Junta directiva, trabaj
3442a51bf6a1754c80fe6cf29c9cd39c380f8570	(PDF)-Certificado Censal - Laia Zamora representación AICCV



A PROCEDIMENT
PROCEDIMIENTO

B DADES DE LA PERSONA O ENTITAT INTERESSADA
DATOS DE LA PERSONA O ENTIDAD INTERESADA

PRIMER COGNOM O RAÓ SOCIAL PRIMER APELLIDO O RAZÓN SOCIAL	SEGON COGNOM / SEGUNDO APELLIDO	NOM / NOMBRE	DNI / NIF / NIE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

DOMICILI(CARRER/PLAÇA,NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA)	CP / CP
<input type="text"/>	<input type="text"/>

PROVÍNCIA / PROVINCIA	LOCALITAT / LOCALIDAD	TELÈFON / TELÉFONO	E-MAIL / E-MAIL
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

C DADES DE LA PERSONA REPRESENTANT
DATOS DE LA PERSONA REPRESENTANTE

COGNOMS O RAÓ SOCIAL / APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL	NOM / NOMBRE	DNI / DNI	TELÈFON / TELÉFONO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

D NOTIFICACIONS
NOTIFICACIONES

DOMICILI(CARRER/PLAÇA,NÚMERO I PORTA) / DOMICILIO(CALLE/PLAZA,NÚMERO Y PUERTA)	CP / CP
<input type="text"/>	<input type="text"/>

PROVÍNCIA / PROVINCIA	LOCALITAT / LOCALIDAD	TELÈFON / TELÉFONO	FAX / FAX
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

CORREU ELECTRÒNIC / CORREO ELECTRÓNICO

Si el sol·licitant és persona física, accepta la notificació per mitjans electrònics, cas que no siga obligatòria d'acord amb la normativa vigent?

Si el solicitante es persona física, ¿acepta la notificación por medios electrónicos, caso que no sea obligatoria de acuerdo con la normativa vigente?

E IDIOMA DE NOTIFICACIÓ
IDIOMA DE NOTIFICACIÓN

Tria una opció / Escoge una opción



F **AUTORITZACIÓ DE CONSULTA INTERACTIVA DE DADES / NO AUTORITZACIÓ**
AUTORIZACIÓN DE CONSULTA INTERACTIVA DE DATOS / NO AUTORIZACIÓN

D'acord amb el que disposa l'article 28 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, en absència d'oposició expressa per part de l'interessat, l'òrgan gestor del procediment estarà autoritzat per a obtenir directament les dades dels documents elaborats per qualsevol administració i que per a este procediment són els assenyalats a continuació: dades d'identitat del titular, si és el cas, dades de la persona representant legal, i, concretament, a les dades que se li informen en este procediment de la Guia Prop Electrònica a què vosté està accedint per mitjà d'esta tramitació telemàtica.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en ausencia de oposición expresa por parte del interesado, el órgano gestor del procedimiento estará autorizado para obtener directamente los datos de los documentos elaborados por cualquier administración y que para este procedimiento son los señalados a continuación: datos de identidad del titular, en su caso, datos de la persona representante legal, y, concretamente, los datos que se le informan en este procedimiento de la Guía Prop Electrónica al que usted está accediendo mediante esta tramitación telemática.

En cas de no autoritzar-ho, haurà de marcar la següent casella, indicant les dades que no autoritze i haurà d'aportar els documents corresponents:

En caso de no autorizarlo, deberá marcar la siguiente casilla, indicando los datos que no autorice y deberá aportar los documentos correspondientes:

- No autoritze a l'obtenció de les dades de:
No autorizo a la obtención de los datos de:

G **DECLARACIÓ RESPONSABLE**
DECLARACIÓN RESPONSABLE

D'acord amb el que disposa l'article 69 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre de 2015 del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, la persona que subscriu DECLARA, davall la seua responsabilitat que el document subscrit complix amb els requisits establits en la normativa vigent, que disposa de la documentació que així ho acredita i que la posarà a disposició de l'Administració de la Generalitat quan li siga requerida. La inexactitud, falsedat o omisió, de caràcter essencial, de qualsevol dada o informació que s'incorpore a la present declaració responsable, o la no presentació davant de l'Administració de la Generalitat de la declaració responsable, la documentació que siga si és el cas, requerida per a acreditar el compliment d'allò que s'ha declarat, o la comunicació, determinarà la impossibilitat de continuar amb l'exercici del dret o l'activitat afectada des del moment que es tinga constància d'aquests fets, sense perjudici de les responsabilitats penals, civils o administratives corresponents.

- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de 2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la persona que suscribe DECLARA, bajo su responsabilidad que el documento suscrito cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente, que dispone de la documentación que así lo acredita y que la pondrá a disposición de la Administración de la Generalitat cuando le sea requerida. La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que se incorpore a la presente declaración responsable, o la no presentación ante la Administración de la Generalitat de la declaración responsable, la documentación que sea, si es el caso, requerida para acreditar el cumplimiento de lo declarado, o la comunicación, determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho o la actividad afectada desde el momento en que se tenga constancia de estos hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas correspondientes.*

H **PROTECCIÓ DE DADES**
PROTECCIÓN DE DATOS

PROTECCIÓ DE DADES: de conformitat amb el Reglament General de Protecció de Dades, les dades de caràcter personal que ens proporcione seran tractades per la Generalitat per a procedir a la tramitació de la seua sol·licitud a l'empara de la normativa d'aplicació.

PROTECCIÓN DE DATOS: de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos, los datos de carácter personal que nos proporcione serán tratados por la Generalitat para proceder a la tramitación de su solicitud al amparo de la normativa de aplicación.

Podrà exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació, oposició, supressió, portabilitat i limitació del tractament davant la conselleria que gestione la seua ajuda, així com reclamar, si escau, davant l'autoritat de control en matèria de protecció de dades, especialment quan no haja obtingut satisfacció en l'exercici dels seus drets. Visite el següent enllaç per a més informació:

http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO_INFORMACION_ADICIONAL_V.pdf

Podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, supresión, portabilidad y limitación del tratamiento ante la conselleria que gestione su ayuda, así como reclamar, en su caso, ante la autoridad de control en materia de protección de datos, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos. Visite el siguiente enlace para más información:

http://www.gva.es/downloads/publicados/PR/TEXTO_INFORMACION_ADICIONAL.pdf

I **ORGANISME**
ORGANISMO

INSTÀNCIES SEL-LECCIONADES / INSTANCIAS SELECCIONADAS



AICCV
Asociación de Implantados Cocleares
de la Comunidad Valenciana

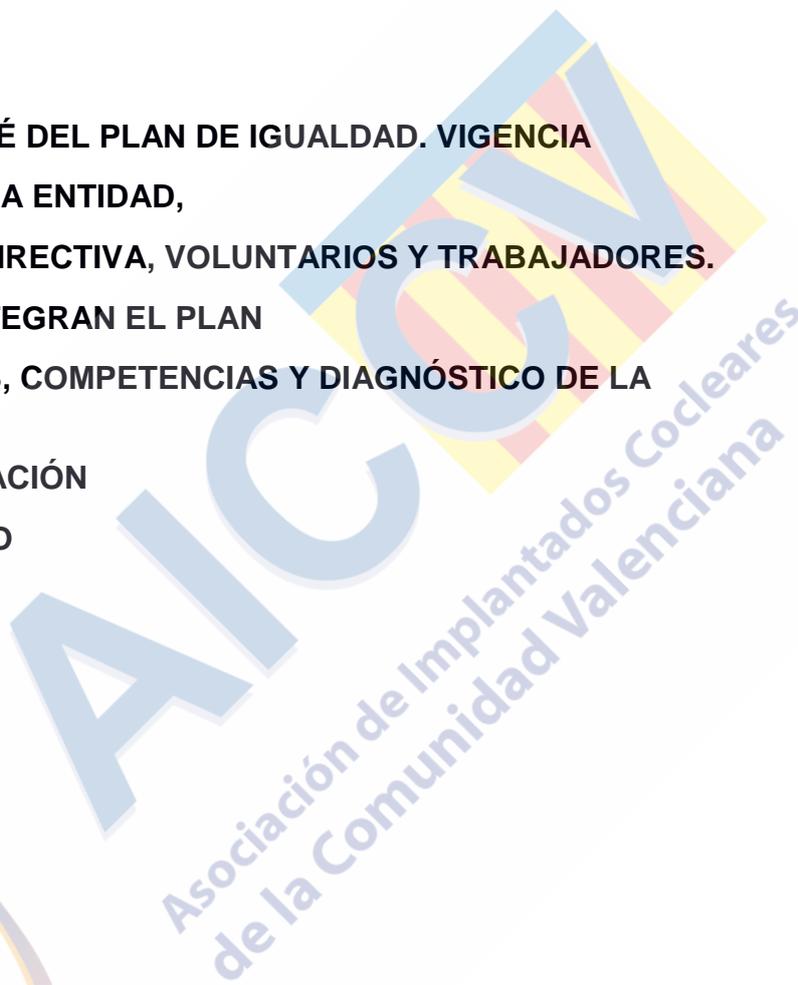


PLAN DE IGUALDAD AICCV



INDICE

- COMPROMISO
- FORMACIÓN DEL COMITÉ DEL PLAN DE IGUALDAD. VIGENCIA
- CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD,
- DIAGNÓSTICO: JUNTA DIRECTIVA, VOLUNTARIOS Y TRABAJADORES.
- LAS MATERIAS QUE INTEGRAN EL PLAN
- ACCIONES IMPULSADAS, COMPETENCIAS Y DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.
- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- CARTA DE COMPROMISO



COMPROMISO CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La asociación AICCV se compromete al cumplimiento del Plan de Igualdad LLEI ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas están Basados en el artículo 14 de la Constitución española, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

FORMACIÓN COMITÉ PLAN DE IGUALDAD

La junta directiva, las personas trabajadoras y voluntarias designan a sus representantes en la Comisión de Igualdad.

Presidencia:	trabajadores y trabajadoras:	Voluntariado:
Laia Zamora Amat	Eva Centeno Martin	Vicente Marzal



DE LAS REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión anual ordinaria mientras se esté desarrollando e implantando el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes

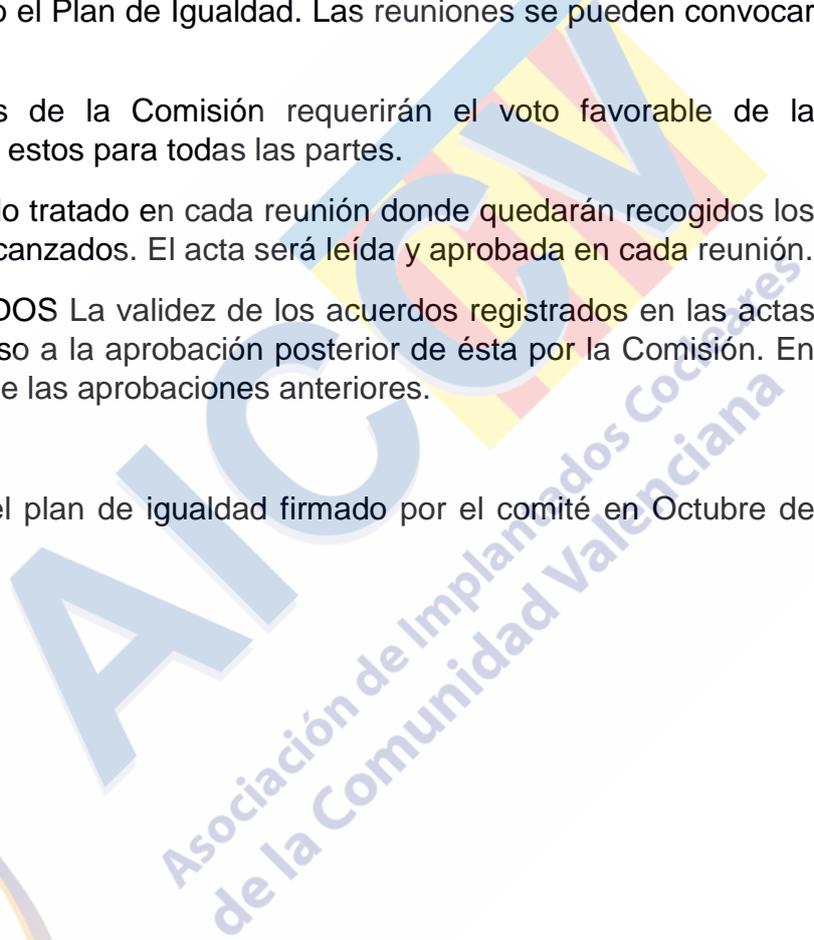
ACUERDOS Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

ACTAS Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

VIGENCIA

Se acuerda el comienzo del plan de igualdad firmado por el comité en Octubre de 2019.





CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

1. **NOMBRE:** Associació d'Implantats Coclears de la Comunitat Valenciana (AICCV).
2. **NIF:** G-97647937
3. **FECHA DE CONSTITUCIÓN:** 3 d'octubre de 2005
4. **JUNTA DIRECTIVA:**

Presidència → Laia Zamora (Familiar d'una persona implantada coclear). 04/03/2017

Vicepresidència → Juan José Cristòfol (Persona implantada coclear). 04/03/2017

Tresoreria → Jesús Miguel Benavent (Persona implantada coclear). 04/03/2017

Secretaria → M^a Teresa Amat (Familiar d'una persona implantada coclear). 04/03/2017

Vocalia → Jose Manuel Gándara Ortiz (Persona implantada coclear). 19/12/2018

La finalidad de nuestra entidad es obtener una serie de soluciones adecuadas a las necesidades que se plantean las personas implantadas cocleares, sus familias y las personas con deficiencias auditivas a través de ofrecer servicios de asesoramiento, información, apoyo y acompañamiento y defensa de derechos, englobando todas las etapas del ciclo vital desde bebés, niños y adolescentes, jóvenes, adultos hasta personas de la tercera (edades comprendidas entre los 65 y los 79 años) y la cuarta edad (más de 80 años).

Somos la principal organización de referencia de las personas con diversidad funcional auditiva de personas usuarias de implantes cocleares y sus familias en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Así mismo, actualmente, nuestras acciones no se centran únicamente en personas con diversidad funcional auditiva e implante coclear, sino que también estamos trabajando muy intensamente para ser uno en lo referente al ámbito autonómico de sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva que ofrece sus servicios y conocimientos a la ciudadanía en general, posando un especial énfasis a los colectivos de niños y adolescentes y personas mayores, puesto que entendemos que son colectivos de extrema vulnerabilidad. Nuestro objetivo en este punto es velar por la salud auditiva porque en caso de que esta se deteriore puede ser un motivo de exclusión y aislamiento social, y por tanto un atentado contra la dignidad inherente a todo ser humano en el ejercicio de sus derechos en temas de plenitud y libertad.

Nuestra misión como entidad es atender las personas con diversidad funcional auditiva implantadas y sus familias para conseguir su plena inclusión y normalización en la sociedad, así como la formación y prevención de este tipo de diversidad funcional. Además, luchamos para la defensa de los derechos y necesidades del colectivo, ofreciendo asesoramiento y apoyos. Hay que mencionar, que como eje transversal intentaremos impartir talleres puntuales de sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva a otros colectivos en riesgo de exclusión social como mujeres víctimas de violencia machista, personas con problemas de adicciones, personas con VIH, menores tutelados o menores migrando no



acompañados (tipo), entre otros colectivos. El objetivo de estos talleres puntuales es llegar al mayor número posible de personas y velar por la salud auditiva de la sociedad en general.

Por su parte, nuestra visión es ser la principal organización de referencia de las personas con diversidad funcional auditiva usuarias de implantes cocleares-auditivos y sus familias en la Comunidad Valenciana, intentando actuar de manera eficaz y eficiente mientras aumentamos nuestra base social y la capacidad de incidencia social y política con el objetivo de que los usuarios/se sean ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en nuestra sociedad, velando por el cumplimiento de los DD.HH, las necesidades prácticas y los intereses estratégicos del colectivo, e instaurando actuaciones de formación y prevención.

Los valores que guían las actuaciones de la Federación AICE, y por tanto, de la AICCV son:

Perseverancia: Hace más de 20 años que promovemos una lucha continua para la plena inclusión de las personas que atendemos y que implica la adaptación a los cambios de contexto social, político y tecnológico.

Pericia: Conocemos la temática que rodea la ayuda técnica que constituye el implante coclear de manera específica y especializada y la basura valer, formándonos constantemente, divulgando y haciendo difusión de la realidad y actualidad de los diferentes abordajes médicos, tecnológicos-técnicos y de rehabilitación. Esta pericia nos permite asesorar de manera rigurosa según las necesidades de cada familia y usuario específico, así como a las administraciones públicas sobre el tema. Además, de realizar actividades de formación y prevención sobre la temática y campañas de sensibilización.

Proximidad: Entendimiento como la capacidad de la entidad de ser una organización con "calor humano" hacia las personas usuarias y sus necesidades así como las de sus familias apostando por un trato próximo y directo con todos los miembros que se acercan a AICE, promoviendo encuentros e intercambios para compartir experiencias e interactuar entre iguales.

Independencia: Generamos criterio propio al margen de las presiones e incidencias de los diferentes actores, lo cual implica independencia no solo económica sino de casas comerciales, centros médicos, universidades y otros agentes relacionados.
Servicio: Voluntad de servir a las personas candidatas o usuarias de implante coclear y sus familias trabajando para detectar y encarrilar sus necesidades,



buscando fórmulas para cubrir estas necesidades en cualquier ámbito: escolar, laboral, económico, social, cultural, de ocio, tiempo libre y de rehabilitación. Accesibilidad: La erradicación de las barreras de la comunicación es uno de los puntales de la Federación AICE, por la cual trabajamos no tan solo en nuestro entorno habitual sino que es un punto que promocionamos en cualquier ámbito de la sociedad.

El implante coclear se plantea desde forma parcial desde varios enfoques. En los hospitales y/o a las administraciones públicas se realiza desde una vertiente más médica. Las casas comerciales proporcionan información desde una vertiente más técnica. Por su parte, AICCV trabaja desde una perspectiva holística e integral introduciendo las vertientes educacionales, formativas, preventivas, sensibilizadoras, laborales, inclusivas, etc. Con el fin de acompañar en la cotidianidad la experiencia y vivencial y vital y el conocimiento específico de la problemática que nos incumbe, así como de trabajar la accesibilidad para romper barreras comunicativas y lograr una sociedad más inclusiva.

Los hitos y los objetivos que a continuación mencionamos están planteados, principalmente, sensibilización, formación y prevención de la pérdida auditiva, a la divulgación con veracidad de la información alrededor de implante coclear en sus múltiples aspectos y en la defensa de los intereses de los mismos usuarios/as y el resto de personas con diversidad funcional auditiva usuaria de audio-prótesis.

1. Divulgar la técnica del Implante Coclear: este primer objetivo consiste en la divulgación veraz de la información en los suyos varias vertientes: medica-quirúrgica, técnicas, sociales, educacionales e individuales de cada uno de los portadores/se. Además, llevemos a cabo campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general y colaboramos activamente en la publicación de la revista "Integración" (integracion.implantecoclear.org). Así mismo, realizamos difusión a través de las redes sociales (www.imaplantecoclear.org/aiccv / twitter: AICCV_*IC , así como de mediadores de comunicación (prensa, radio, canal de noticias de autobuses urbanos, metro, etc.).

2. Promover encuentros entre personas implantadas a través de la organización de talleres, actividades culturales o la celebración del día del implante coclear. Es necesario mencionar que a todas las actividades organizadas e impulsadas por nuestra entidad, tienen presente la aplicación de técnicas accesibles de la comunicación.

3. Asesorar a las personas que presentan síntomas de pérdida auditiva (pre y tabla-locutivas), familias, profesionales del ámbito social, educativo y socioeducativo, medios de comunicación y a instituciones públicas locales.



4. Colaborar con asociaciones, fundaciones y entidades afines a nuestra estrategia institucional.
5. Realizar incidencia social y política para que el mantenimiento y las actualizaciones del I.C sean una prestación de la seguridad social. Hay que enmendar, que nuestra comunidad es una de las pocas, a escala estatal, que mantiene el co-pago del I.C (cubierto o encubierto).
6. Obtener ventajas por sus miembros, como por ejemplo: seguros para el procesador, convenios de colaboración con diferentes profesionales de sector, rebajas a los precios de las pilas necesarias para el procesador del I.C, entre otras.
7. Difundir y colaborar en los trabajos de investigación y elaborar materiales de rehabilitación.
8. Promover, colaborar y difundir la formación específica en el ámbito de la rehabilitación.
9. Eliminar las barreras de la comunicación y difundir la accesibilidad a la comunicación mediante el subtítulo y las nuevas tecnologías.
10. Colaborar en proyectos que facilitan la integración real de la persona con diversidad funcional auditiva, implantada o no, en el ámbito educativo, cultural, laboral y social.
11. Detectar casos de posibles pérdidas auditivas en colectivos de niños y adolescentes y tercera y cuarta edad.
12. Formar y prevenir a la ciudadanía en general, posando un especial énfasis en colectivos en riesgo de exclusión social sobre la importancia de la salud auditiva.
13. Sensibilizar a la ciudadanía en general sobre la salud y pérdida auditiva a través de varias campañas de concienciación en diferentes espacios públicos

ACCIONES IMPULSADAS EN LA ENTIDAD PARA PROMOVER LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las funciones principales de la comisión de igualdad serán, entre otras, las siguientes:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aprobar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción. Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

DIAGNÓSTICO

En el diagnóstico realizado en octubre de 2019, han participado los representantes designados en la comisión de igualdad, la finalidad del diagnóstico es establecer criterios comunes sobre los que actuar posteriormente. Se ha comunicado a todo el personal trabajador, voluntario y de la junta directiva la decisión de llevarlo a cabo, a través notas informativas y comunicados internos. Las fechas de ejecución de las propuestas como medidas a implantar toman como referencia la fecha del diagnóstico y del compromiso de comité. Siendo estas a implantar a partir de octubre de 2019.

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la asociación, mediante la recopilación de datos sobre la junta, las políticas de personal y empleo de la asociación, así como el posterior análisis y publicación de los mismos. Este análisis está detallado en los cuadros abajo descritos con la información relativa a las materias tratadas y las acciones a llevar a cabo.

Por un lado, debe analizarse las características de la Plantilla, los voluntarios y la junta directiva, desagregadas por sexo, como se puede observar en la siguiente tabla.

JUNTA DIRECTIVA		VOLUNTARIADO		TRABAJADORES	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
3	2	12	12	0	3

La junta directiva y el voluntariado es intergeneracional ya que contamos con componentes jóvenes y mayores. Los trabajadores son todas mujeres con estudios universitarios. Predomina más la presencia de mujeres que de hombres en la totalidad de los grupos nombrados de la asociación.

En cuanto a los asociados:

Província	mujeres	Hombres	total
Caste.	28	30	58
Vale.	170	188	358
Alac.	57	58	115
Total CV	255	276	531

Las materias que integran este Plan para la igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo:
 - Reclutamiento y selección de personal
2. Desarrollo profesional
 - Formación
3. Comunicación
 - Lenguaje no sexista
 - Comunicación interna y externa
4. Transversalización de la igualdad
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
6. Retribución
7. Conciliación vida personal-vida profesional

EMPLEO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL ÁREA DE ACTUACIÓN		RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
<p>Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación, tanto para trabajadores como voluntarios e integrantes de la junta directiva.</p>		
MEDIDAS ACTUALES		
<ul style="list-style-type: none"> - Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales. - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección. - El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo. - En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento. -La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad. 		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-La incorporación de formación en igualdad para los procesos de selección.	2 años	Eva Centeno Martin
2.-Mantenimiento de la plantilla de voluntariado y la junta directiva bajo los criterios de paridad con el fin de que las mujeres tengan representación en todos los órganos.	1 año	Laia Zamora
INDICADORES DE REALIZACIÓN		
<p>Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo. Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.</p>		

ÁREA DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.		
MEDIDAS ACTUALES		
- Las personas trabajadoras, voluntarias y de la junta directiva están sensibilizadas y comprometidas con temas de igualdad.		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad	2 años	Comité de igualdad
2.-Taller de sensibilización en igualdad en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.	3 años	Comité de igualdad
INDICADORES		
Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género. Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo.		

ÁREA DE ACTUACIÓN		LENGUAJE NO SEXISTA
<p>Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.</p>		
<p>MEDIDAS ACTUALES</p> <p>- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. -Uso de paridad escénica en la infografía utilizada para difusión de noticias en redes sociales, página web, folletos, y revista. Se trata de incluir el mismo número de mujeres que de hombres en las representaciones visuales, fotografías y videos realizados para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros.	2 años	Comité de igualdad
2.-Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista.	1 año	Comité de igualdad
3.-Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como "nombra en red", "la lupa violeta", "Themis", entre otros...	2 años	Comité de igualdad , Informático
<p>INDICADORES</p> <p>Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.</p>		

ÁREA DE ACTUACIÓN		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de AICCV con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
- Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó una reunión informativa para dar a conocer a los trabajadores de la realización del plan de igualdad.		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Informar a la junta directiva, y los voluntarios de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...	3 meses	Laia Zamora, Vicente marzal
2.-Comunicación formal a los colaboradores y la fundación AICE, sobre el compromiso que mantiene con la igualdad AICCV y su recomendación para que también la tengan en cuenta y lo elaboren.	6 meses	Eva Centeno
INDICADORES		
Asamblea anual de socios, trabajadores, voluntarios y junta directiva donde se informará del plan de igualdad. Incorporación de AICE del plan de igualdad a su sede. Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de la Asociación al Comité de Igualdad.		

ÁREA DE ACTUACIÓN		Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención
Objetivo: Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención, sensibilización y formación con el público objetivo, especialmente las familias, niños, jóvenes, y mayores.		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>- Hasta la actualidad las incorporaciones de los planes de igualdad en las actuaciones del personal de intervención están basadas en criterios personales.</p> <p>-Se Incorporan los datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.</p>		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención.	2 años	Comité de igualdad
2.-Elaborar un documento de acción entre el equipo de intervención sobre cómo incorporar la perspectiva de género y estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminen estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.	1 año y medio.	Comité de igualdad
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo. • Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas. • Presentación de los materiales de formación que incorporan la transversalización de la igualdad. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN		ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Objetivo: Evitar la discriminación sexual o por razón de sexo.		
MEDIDAS ACTUALES		
No existen actualmente medidas oficiales. Actualmente somos todo trabajadoras, pero como esta situación puede cambiar es importante tomar medidas y protocolos de actuación que queden implantadas por si fueran necesarias.		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	5 años	Comité de igualdad
2.-Comunicar el protocolo de actuación a toda la plantilla de la entidad.	5 años	Comité de igualdad
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del documento –protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. • Registro de comunicación del protocolo de actuación por acoso a la plantilla. • Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos. • Informe de consultas relacionadas con el acoso. 		

ÁREA DE ACTUACIÓN		RETRIBUCIÓN
Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla .		
MEDIDAS ACTUALES		
<p>-La asociación mantiene una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales. -La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas. A los trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entrega los acuerdos laborales de la empresa donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.</p>		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.	2 años	Comité de igualdad
2.-Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	2 años	Comité de igualdad
INDICADORES		
Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.		

ÁREA DE ACTUACIÓN		CONCILIACION VIDA PERSONAL- PROFESIONAL
Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.		
SITUACION DE PARTIDA		
<p>- Distribución de la jornada: jornada partida de lunes a jueves de 9.30 a 14h y de 15h a 17h, viernes de 9 a 13h, una jornada que suma 40horas semanales.</p> <p>- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).</p> <p>- Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.</p> <p>-Cambio de horario, posibilidad de compensar un día libre por otro trabajado de carácter extraordinario.</p>		
MEDIDAS A TOMAR	FECHA	RESPONSABLE
1.-Integrar el Plan de Conciliación con el Plan de Igualdad analizando cómo afectan a ambos planes las decisiones que se toman en cada uno de ellos.	6 meses	Comité de igualdad
2.-Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.	6 meses	Comité de igualdad
3.-Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa	1 año	Comité de igualdad
4.- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.	2 años	Comité de igualdad
INDICADORES		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla. • Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo. • Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la asociación. • Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registrados las medidas consensuadas y su impacto en el género. • Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregada por sexo. • Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación . 		

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad el Comité de Igualdad de la asociación implantados cocleares de la comunidad valenciana elaborará, anualmente, una reunión para evaluar cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Se realizará un informe que podrá contemplar la adopción de medidas correctoras así como la incorporación de las medidas que se consideren necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad.

Tenemos que comprobar los resultados:

- En el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, podemos plantearnos nuevos objetivos y fijarnos nuevas metas de cara al futuro.
- y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o podamos definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados