III PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASOCIACION APSA 2026-2030

apsa

INDICE

Introducción. Ambito personal, territorial y temporal del Plan.

1. Identificación de la Entidad.

2. Antecedentes – Situación Actual. Legitimacion.

3. Composición de la Comisión de Igualdad y Procedimiento discrepancias Comisión de Igualdad.

4. Compromiso de la Entidad.

5. Diagnóstico, Cuestionarios, Tablas, Auditoria Salarial y Conclusiones.

6. Objetivos Generales y Específicos del III Plan de Igualdad

7. Calendarización / Cronograma de las acciones.

8. Seguimiento y Evaluación: Elaboración de Evaluación Intermedia y Evaluación Final del III Plan de Igualdad.

9. Documentación anexa.

Alicante, 20 de febrero de 2026

INTRODUCCION:

El comienzo de este III Plan de Igualdad surge para dar continuidad al compromiso adquirido en el año 2016 por parte de ASOCIACION APSA en el que la Dirección asumió el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial. El I Plan de Igualdad de APSA 2016-2020 supuso un impulso importante en las medidas para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Este año 2025 se han realizado nuevos diagnósticos y 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 Tercer Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para continuar promoviendo 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 los trabajadores, se acordó en el 2016 la creación de una Comisión de Igualdad para la elaboración y seguimiento del I Plan de Igualdad y siguientes, esta Comisión se reunía periódicamente dejando constancia con las actas de sus reuniones y acuerdos. Con la negociación de este III Plan de Igualdad se constituye nuevamente la comisión negociadora estando formada por representantes de la dirección de la empresa y representantes de la RLT.

En noviembre de 2025 se presentó el informe de la Evaluación Final del II Plan de Igualdad con los logros y dificultades durante la ejecución del ejercicio 2021 a 2025 de vigencia del II Plan de Igualdad de APSA.
Cabe concluir que el II Plan de Igualdad tuvo un aceptable grado de cumplimiento, aunque es necesario incrementar el esfuerzo para que las acciones acordadas den respuesta a las necesidades reales de la plantilla.

Agotada la vigencia del II Plan de Igualdad y siendo evidente que aun queda camino por recorrer a fin de alcanzar la igualdad real y efectiva se hace necesario contar con un nuevo Plan que satisfaga las necesidades que todavía se requieren en el ámbito de los derechos para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Este III Plan de Igualdad ha sido negociado con la RLT presentes en la Comisión de Igualdad tal y como se hizo en el I y II Plan de Igualdad de APSA.

Dicha Comisión de Igualdad actúa como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan realizando reuniones periódicas y negociando todas las acciones establecidas realizándose actas de dichas reuniones.

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

Este III Plan de Igualdad tiene como objetivo general abordar las necesidades reales del personal al servicio de la ASOCIACION APSA con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

Para ello, el Plan contiene **objetivos específicos y medidas concretas** dirigidas a la consecución del objetivo general. Dichas medidas intervienen fundamentalmente en los siguientes aspectos:

1. Representación equilibrada: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de representación, participación y negociación.

2. Empleo: promover la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la empresa.

3. Conciliación: Fomentar la conciliación de mujeres y hombres, y la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa.

4. Formación: Continuar fomentando la formación en igualdad del personal de la ASOCIACION APSA para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

5. Retribución: Realizar el Registro Retributivo anualmente para conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial, si la hubiera.

6. Salud Laboral: Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género.
7. Comunicación: Continuar fomentando la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y externo.

El III Plan de Igualdad se aplica a toda la plantilla de ASOCIACION APSA y se registrará en REGCON y tendrá una duración de 4 años desde su firma, realizando una revisión intermedia y una al final de su vigencia.

DOÑA MARIA ISABEL MANERO PEREZ con DNI 21348353Y en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la ASOCIACION APSA con CIF G03049038, domiciliada en AVENIDA SALAMANCA 27 DE ALICANTE

C E R T I F I C O:

1.- Ámbito personal

El III Plan de Igualdad se aplicará a todos los hombres y las mujeres que integren la plantilla de Asociación APSA, con independencia de su modalidad de contratación. En su caso, las personas trabajadoras que prestaran servicios en la Empresa bajo un contrato de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal estarían acogidas a los términos del Plan durante tales periodos de prestación de servicios y en la medida en que ello resulta de la legislación vigente en cada momento.

2.- Ámbito territorial

Nuestro III Plan de Igualdad tiene ámbito provincial y regirá en los distintos centros de trabajo de Asociación APSA ubicados en las diferentes poblaciones de la provincia de Alicante.

3.- Ámbito temporal

La vigencia del III Plan de Igualdad es de 4 años, empezando a contar desde su firma el 20 de febrero de 2026, día de su aprobación, y finalizará el 20 de febrero de 2030, manteniéndose vigente mientras se esté negociando el siguiente Plan de Igualdad.

Y para que así conste, donde corresponda, expido el presente certificado en Alicante.

Fdo.: Mª Isabel Manero Perez

DNI 21348353Y

C.I.F: G-03049038
Av. Salamanca, 27-03005 ALICANTE
Tel: 965 25 71 12 / Fax: 965 12 37 78
apsa@asociacionapsa.com
www.asociacionapsa.com

1. Identificación entidad

ASOCIACION APSA es una entidad privada sin ánimo de lucro constituida el 8 de septiembre de 1962, cuya misión es mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual o riesgo de presentarla, la de sus familias y su entorno.

ASOCIACION APSA está inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones número 603.137.

Fue declarada "de utilidad pública" por acuerdo de Consejo de Ministros el 20 de marzo de 1970.

Fue declarada "de interés social municipal" por el Excmo. Ayuntamiento de Alicante con fecha 28 de enero de 1981.

Fue declarada ONGD por la Agencia Española de Cooperación Internacional el 16 de octubre de 2001.

Consta con centros subvencionados por la Consellería de Bienestar Social.

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.

NOMBRE DE LA ENTIDAD	ASOCIACION APSA
REPRESENTANTE LEGAL ENTIDAD	MARIA ISABEL MANERO PEREZ - PRESIDENTA DE APSA
DOMICILIO SOCIAL ENTIDAD	AVDA SALAMANCA 27 DE ALICANTE 03005
CIF ENTIDAD	G-03049038
AMBITO ACTUACION ESTATUTOS	NACIONAL
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN: POR LA EMPRESA	1. FRANCISCO GIMENEZ BONO – GERENTE 2. MARIA JOSE JUAN VERA – DIRECTORA TECNICA 3. JULIA MARTINEZ BELMAR – RESPONSABLE AREA LABORAL APSA
POR LA RLT	1. M.CARMEN ALCARAZ GARCIA- PRESIDENTA COMITÉ EMPRESA POR CCOO. 2. Mª FLORENCIA ALTIZIO SEGUI - COMITÉ EMPRESA POR CCOO. 3. ISIDRO SAIZ SOLER, COMITÉ DE EMPRESA POR UGT.

ACTIVIDAD/SECTOR	ASOCIACION SIN ÁNIMO LUCRO, SECTOR SERVICIOS SOCIALES, ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O RIESGO DE PADECERLA.
PERIODO VIGENCIA PLAN IGUALDAD	**4 AÑOS DESDE SU FIRMA, DE FEBRERO/2026 A FEBRERO/2030**
COSTE DE LOS MEDIOS IMPLANTAR EL PLAN: RRHH, MATERIALES Y ECONOMICOS	14.000,00 EUROS
EVALUACION iII PLAN IGUALDAD APSA	INTERMEDIA Y AL FINALIZAR EL PLAN
OBSERVACION:	ES EL III PLAN DE IGUALDAD DE ASOCIACION APSA: 2026-2030
AUTORIZACION COMISION IGUALDAD REGISTRO PLAN IGUALDAD EN REGCON	La Comisión AUTORIZA a Julia Martínez Belmar con DNI 21489190Z a registrar en nombre de la entidad ASOCIACION APSA, con CIF G03049038 la documentación referente al Plan de Igualdad y materia retributiva de la empresa.

2. Antecedentes y Situación Actual

Con fecha 3 de junio de 2016 se presentó solicitud de visado de Plan de Igualdad con una vigencia de 4 años. En septiembre de 2016 se recibió resolución de fecha 20/09/2016 validando y concediendo el visado a Asociación APSA así como la concesión del uso del sello "Fent Empresa, Iguals en Oportunitats".

En cumplimiento del compromiso adquirido mediante la concesión del visado del Plan de Igualdad la Asociación APSA se elaboró el Informe Anual de Evaluación del 01/06/2016 al 01/06/2017 con los logros y dificultades en las distintas aéreas y acciones contenidas en el Plan de Igualdad y se presentó, recibiendo notificación por parte de la administración de ratificación del visado del Plan de Igualdad en julio de 2018 indicando unas mejoras en la ejecución del Plan.

En Julio de 2018 se presentó el Informe Anual con la 2 Evaluación del periodo comprendido entre el 01/06/2017 y el 01/06/2018, recibiéndose notificación favorable en enero de 2019 y emplazando a la empresa a presentar informe de evaluación de resultados en Julio de 2020, por lo que emitimos la 3 Evaluación presentándolo y se acordó prorrogar el I Plan de Igualdad por un máximo de 2 años para alcanzar
los objetivos propuestos y poder realizar la adaptación a la nueva normativa de realizar la valoración de puestos y auditoria retributiva. En julio de 2021 se recibió la resolución favorable a la última evaluación de resultados presentada en 2020.

En noviembre de 2021 se registró el II Plan de Igualdad de APSA en REGCON y se solicitó el visado en GVA, de ambos se han recibido las notificaciones de registro y concesión del uso del sello "Fent Empresa, Iguals en Oportunitats": Nº Expte en REGCON 03/11/0227/2021 de fecha 11/03/2022 y Visado Nº Expte 315/2021 de fecha 07/07/2022.

En noviembre de 2023 se finalizó la Evaluación intermedia y posteriormente se registró en web de GVA en apartado *19042-Solicitud/Trámite para la subsanación o aportación de documentación en el procedimiento para la obtención del visado de planes de igualdad* con numero de registro GVRTE/2024/1951500.

En noviembre de 2025 se finalizó la Evaluación final del II Plan de Igualdad de APSA y se comenzó a negociar el III Plan de Igualdad de APSA dándolo por concluido el 20 de febrero de 2026, mientras tanto y hasta aprobar el III Plan se considera vigente el II Plan.

3. Composición Comisión de Igualdad y Procedimiento de Actuación de la Comisión

Esta composición ha cambiado desde su inicio y en la actualidad según acta de 19/09/2025 la conforman los siguientes:

Por la RLT (Representación Legal de las/os Trabajadoras/es):
Doña María Carmen Alcaraz García DNI 21485290R Presidenta Comité de Empresa por CCOO
Don Isidro Saiz Soler con DNI 48720444G delegado sindical del Comité de Empresa por UGT
Dña. Mª Florencia Altizio Segui con DNI 48722493Y Delegada sindical del Comité de Empresa por CCOO

Por la Empresa:
Don Francisco Giménez Bono con DNI 21510284V Gerencia APSA
Doña. María José Juan Vera con DNI 22133172L Dirección Técnica APSA
Doña Julia Martínez Belmar con DNI 21489190Z Responsable Área Laboral y RR.HH. APSA.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN · DE IGUALDAD V DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS EN LA COMISION DE IGUALDAD

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico

de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Fdo.: La Entidad

Fdo.: Presidenta RLT CCOO

María Carmen Alcaraz García
Presidenta Comité de Empresa CCOO

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN APSA

Artículo 1. Objeto y aplicación.
El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.
La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación entre personas trabajadoras en la Asociación APSA

Artículo 2. Composición.
La presente Comisión está compuesta por 3 representantes de la Asociación APSA:
D. Francisco Giménez Bono con DNI 21510284V Gerencia APSA
Dña. María José Juan Vera con DNI 22133172L Dirección Técnica APSA
Dña. Julia Martínez Belmar con DNI 21489190Z Responsable Área Laboral y RR.HH. APSA.
Y 3 representantes del Comité de Empresa de APSA:
Dña. María Carmen Alcaraz García DNI 21485290R Presidenta Comité de Empresa por CCOO.
Doña. Mª Florencia Altizio Segui con DNI 48722493Y delegada sindical del Comité de Empresa por CCOO.
Don Isidro Saiz Soler con DNI 48720444G delegado sindical por UGT

Artículo 3. Reuniones y actas.
Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Negociadora del III Plan de la Asociación APSA se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho Plan.
Todas las horas destinadas al trabajo de la Comisión Negociadora del III Plan de la Asociación APSA, serán a cargo de la empresa, así como las horas preparatorias de la reunión de dicha Comisión.
La RLT podrá ser asistida en todo momento por personas asesoras en las materias que lo requieran, así como en las reuniones de la Comisión del Plan.
Se acuerda que Doña Julia Martínez Belmar levantará las actas de las reuniones que recogerá los temas tratados y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Artículo 4. Toma de acuerdos.
Las decisiones de la comisión se adoptarán por consenso.
Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión al organismo correspondiente.

Artículo 5. Confidencialidad.

Las personas que formen parte de la Comisión, incluidas las asesoras, se comprometen a la confidencialidad de las reuniones de las cuestiones no recogidas en acta.

Artículo 6. Recursos.

La Asociación APSA empresa facilitará los recursos que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de la Asociación APSA

La Comisión Negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en esta materia en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

La RLT dispondrá de una bolsa de horas destinada al funcionamiento del plan a poder disponer de estas cada dos meses para cada uno de sus integrantes, con el objeto de mantener y transmitir los valores de la Igualdad entre la plantilla. La Asociación APSA, se hará cargo de los gastos ocasionados para las reuniones tanto plenarias como preparatorias ocasionados por la RLT.

La Comisión Negociadora hará la formación necesaria en materia de Igualdad, sin cargo al crédito horario sindical.

Artículo 7. Competencias.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
   - Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
   - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
   - Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
   - Impulso de la implantación del plan en la empresa.
   - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan implantadas.
   - Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad de la Asociación APSA, que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente o a efectos de su registro, depósito y publicación donde se convenga.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Y en prueba de su conformidad con lo reflejado, las partes firman el presente documento.
En Alicante a 4 de Noviembre de 2025

Firmar todas las personas del Comité Negociador

DOÑA MARIA ISABEL MANERO PEREZ con DNI 21348353Y en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la ASOCIACION APSA con CIF G03049038, domiciliada en AVENIDA SALAMANCA 27 DE ALICANTE

C E R T I F I C O:

Que designo como representantes en nombre de la empresa a los trabajadores Don Francisco de Asís Giménez Bono con DNI 21510284V como Gerente, Doña María José Juan Vera con DNI 22133172L como Directora Técnica y Doña Julia Martinez Belmar con DNI 21489190Z Responsable de Área Laboral y RRHH como miembros de la comisión negociadora por la representación de la empresa del III Plan de Igualdad de Asociación APSA autorizando a que en su nombre se negocien las medidas y acciones necesarias, así como otorgarles autorización para que firmen en nombre de la entidad las actas de reuniones que mantenga la comisión negociadora y las actas finales que se acuerden del III Plan de Igualdad. También están legitimados para el seguimiento y evaluación del Plan durante su vigencia.

Y para que así conste, donde corresponda, expido el presente en Alicante a tres de noviembre dos mil veinticinco.

Fdo.: Mª Isabel Manero Perez

DNI 21348353Y

C.I.F: G-03049038
Av. Salamanca, 27-03005 ALICANTE
Tel: 965 25 71 12 / Fax: 965 12 37 78
apsa@asociacionapsa.com
www.asociacionapsa.com

4. Compromiso

Asociación APSA renueva el compromiso que adopto 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 o Equipo Responsable encargado 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.

Se comunicará a la Plantilla todos los aspectos anteriores.

Centros de Trabajo y domicilios de la Empresa:

- Sede de APSA y Centro CDIAT en Avda. Salamanca 27 de Alicante.
- CDIAT-CRAE en Calle Petrer 13 Local 8 al 11 de San Vicente del Raspeig.
- CDIAT-CRAE en Calle 8 de mayo S/N de Villajoyosa.
- CDIAT -CRAE en Calle Zarandieta 7 de Alicante.
- SOYD – PSICOFUSION - AULA ACTIVA.
- CENTRO FORMACION ALICANTE en calle Catedrático Jaume Mas i Porcel S/N de Alicante
- CENTRO FORMACION ELCHE en calle Massamagrell, de Elche.
- Centro Ocupacional Terramar en Partida Aguamarga S/N de Alicante
- Centro de Ocupacional y Residencia en Calle Alcalde Vicente Baeza 4 de San Juan.
- Vivienda Tutelada de Alicante en Sargento Vaillo
- Vivienda Tutelada de Alicante 2 en San Raimundo
- Vivienda Tutelada de Elche en Antonio Anton Asencio

Periodo de Vigencia del III Plan de Igualdad de Asociación APSA de febrero de 2026 a febrero de 2030 (4 años), se mantendrá vigente mientras se negocia el siguiente Plan de Igualdad.

C.I.F: G-03049038
Av. Salamanca, 27 03005 ALICANTE
Tel: 902 [illegible] 48 / Fax: 965 12 37 78
apsa@asociacionapsa.com
www.asociacionapsa.com
apsa

Fdo.: La Entidad

Fdo.: Presidenta RLT CCOO
María Carmen Alcaraz García
Presidenta Comité de Empresa CCOO

5. Diagnostico actual, Cuestionarios, Tablas y Conclusiones

Asociación APSA 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 las personas asociadas y usuarias. En APSA 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 actual de la 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 APSA siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.

2.No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género. En la Asociación se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, con flexibilidad horaria adecuando en la medida de lo posible dependiendo del servicio o centro de trabajo, los horarios a las necesidades familiares, en caso de no poder una flexibilización al 100% por el puesto que desempeñen se solicita por parte del trabajador o trabajadora la reducción de jornada laboral sobre todo por cuidado de hijo o hija menor de 12 años garantizando que el ejercicio de sus derechos laborales no constituyan discriminación por razón de género. El Comité del III Plan de Igualdad debe buscar alternativas de mejora de horarios y permisos con el fin de no recurrir a fórmulas de reducción de jornada y tiempo parcial que puedan ser discriminatorias por lo que propondrá a la entidad acciones que intenten mejorar lo recogido en el convenio del sector en cuanto a conciliación.

3.Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres, teniendo presente que el sector en el que trabajamos es mayoritariamente feminizado como se refleja en la plantilla de APSA y en las candidaturas recibidas ante ofertas de empleo.

Anexo Tablas según ultimo diagnóstico

2. **CONCLUSIONES DE LOS DIAGNOSTICOS Y CUESTIONARIOS:**

1. Área de acceso al empleo. Conclusiones:

La plantilla de Asociación APSA está formada mayoritariamente por mujeres al ser un sector altamente feminizado. Uno de los objetivos de esta área es favorecer en el caso de nuevas incorporaciones la incorporación a la plantilla del género menos representativo en ese nivel o sector en aras de la Igualdad de género.
La plantilla se ha mantenido estable y se han realizado bolsas de empleo para sustituciones de bajas por enfermedad, maternidad, paternidad, etc.
En los procesos de selección siempre se constituye un Comité de selección y este debe ser proporcionado en cuanto a mujeres y hombres que lo compongan.
Las acciones u objetivos del II Plan de Igualdad se han implantado e interiorizado por la plantilla de APSA y siguen vigentes pero reformulados en este III Plan de Igualdad, y dado que este sector recibe siempre más candidaturas femeninas que masculinas se intentara favorecer en igualdad de condiciones el género más desfavorecido. Se incorporaron en esta área en las actas de selección de personal un análisis del proceso de selección llevado a cabo, incluyendo el puesto ofertado, el número de candidaturas recibidas desagregadas por sexo y el resultado del proceso de selección para observar la diferencia entre la oferta y la demanda concluyendo que en nuestro sector se recibe mayor demanda de empleo de sexo femenino que de masculino.

2. Área de conciliación. Conclusiones:

En la plantilla de la Asociación APSA en la actualidad hay pocas solicitudes de reducción de jornada laboral por guarda legal de hija o hijo menor de 12 años, por lo que intuimos que actualmente hay mayor cantidad de padres que solicitan acogerse a estas medidas de conciliación y no solo las mujeres como pasaba hasta hace relativamente poco. Se debe garantizar que el ejercicio de sus derechos laborales no constituya una discriminación por razón de genero por lo que se continúan realizando campañas de información por correo electrónico sobre los permisos existentes en el convenio colectivo de aplicación. Se realizan campañas de sensibilización entre la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral. La empresa ha favorecido la flexibilidad horaria para la conciliación familiar en puestos que no son de atención directa al usuario o usuaria que es mas complicado al ser centros de atención sociosanitarios.

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

La Asociación APSA realiza formación anualmente a su plantilla indistintamente del género que sea. Se realizan planes de formación anuales incluyendo formación en materia de igualdad y de acoso laboral todos los años como se puede comprobar en los planes de formación anuales.
Dichas formaciones son en su mayoría en jornada laboral para evitar, en la medida de lo posible,

la formación continua y reuniones de trabajo fuera del horario laboral y en caso de hacerlo fuera del horario se deberá registrar en los centros y servicios la forma de compensación de esas horas al personal.

4. Área de retribuciones. Conclusiones:

La empresa realiza el Registro Retributivo anualmente para analizar la situación y evitar discriminaciones por razón de género no mostrando resultados discriminatorios hasta el momento que nos obligue a realizar acciones correctoras por lo que además se pone a disposición de la presidenta del Comité de Empresa el resultado obtenido y del comité de igualdad.

La Asociación APSA se acoge al convenio del sector que establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales, antigüedad y los pluses establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional que figura en la Tabla General.

5. Área de Salud laboral. Conclusiones:

La empresa tiene concertado un Servicio de Prevención Ajeno con Vitaly 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. Además, se realizan estudios de salud específicos mujeres embarazadas previos a la solicitud de Riesgo Embarazo y Lactancia (REL) ante la mutua.

La Asociación realizo en el primer ejercicio de vigencia del I Plan de Igualdad el Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral e informó a la plantilla de este. El Protocolo se ha mantenido vigente con revisiones posteriores y se encuentra disponible en la web de APSA desde su implantación, pero además en 2025 se ha realizado el nuevo Protocolo LGTBI y el Plan LGTBI como consecuencia de nuevas normativas y disposiciones legales.

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

El área de comunicación es el encargado de publicar en la web nuestros Planes de Igualdad y Protocolos. Este III Plan de Igualdad también se publicará en la web.
El departamento de RRHH, el Comité de Igualdad y el departamento de comunicación incorpora a las plantillas, documentos, memorias, proyectos, etc. de nuestra entidad el uso de un lenguaje inclusivo para que no se utilice un lenguaje sexista, este objetivo siempre estará vigente en la Entidad dado que se incorporó con el I Plan de Igualdad.
También sensibiliza a la plantilla en el uso de un lenguaje inclusivo a través del uso de

herramientas de ayuda como el empleo de la aplicación “Nombra en Red”.

Se continuarán todas las acciones alcanzadas en el I y II Plan de Igualdad en el Área de Comunicación ya que en nuestros propios principios de la Asociación rige el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

6. Objetivos y Medidas concretas

Objetivo 1. REPRESENTACION EQUILIBRADA MUJERES Y HOMBRES

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de representación, participación y negociación

Medida 1.1	Contar con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación de la empresa como por parte de las organizaciones sindicales, en los órganos colegiados, en las mesas de negociación y participación, en los comités de selección de personal, así como en las comisiones técnicas.
Temporalización	Inmediata
Responsable	Dirección empresa y representantes sindicales o Comité de Empresa
Indicadores	Porcentaje de mujeres y de hombres del total
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 1.2	Elaborar un informe anual relativo a la presencia de mujeres y hombres en los órganos de representación de la empresa y en organizaciones de representación de la plantilla y poder ver de modo grafico la distribución desagregada por sexos.
Temporalización	Representación de la Empresa: Según Estatutos cada 4 años hay Renovación Junta Directiva de APSA. Representantes Legales de los Trabajadores: Cada 4 años renovación Comité de Empresa tras elecciones sindicales. Se realizara informe al comienzo del Plan y cuando se produzca un cambio en dichos órganos representativos.

Responsable	Dirección empresa y representantes sindicales o Comité de Empresa.
Indicadores	Realización del informe cuando proceda
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 2. EMPLEO

Fomentar la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción y carrera vertical de la mujer, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y subgrupos profesionales, categorías y colectivos de la Empresa

Medida 2.1	En las resoluciones definitivas de personas aprobadas en cada proceso selectivo se incluirá un análisis que contendrá, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre las personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
Temporalización	Tras la finalización de cada proceso selectivo
Responsable	Dirección empresa y Dirección de centro
Indicadores	Realización del informe con el acta o informe de selección recibida del centro.
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 3. CONCILIACION

Fomentar la conciliación de mujeres y hombres, y la corresponsabilidad, eliminando los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la empresa

Medida 3.1	Fomentar el conocimiento y ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres a través de acciones de formación, información y sensibilización en corresponsabilidad con la realización, a través de la Conselleria que ostente las competencias en materia de igualdad, acciones de sensibilización dirigidas a todo el personal empleado sobre la importancia de la conciliación para conseguir la corresponsabilidad.

Temporalización	Inmediata
Responsable	Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres Dirección APSA y comité de igualdad
Indicadores	Número de acciones realizadas de formación, información y sensibilización
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 3.2	Implementar la aplicación informática de RRHH para poder facilitar el registro de las solicitudes de licencias y permisos relacionados con la conciliación familiar y obtener a través de dicha herramienta listados desagregados por sexo
Temporalización	12 -18 meses
Responsable	Responsable RRHH y TIC
Indicadores	Paso 1: Puesta en marcha de la aplicación el tema de gestión de permisos y licencias. Paso 2: Una vez puesta en marcha elaborar informe anual
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 4. FORMACION

Continuar fomentando la formación en igualdad de todo el personal de la entidad y hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.

Medida 4.1	Continuar fomentando entre todo el personal la realización de cursos en materia de igualdad, a través del reconocimiento de los mismos, sirviendo además como mérito en lo relativo a la promoción profesional, para que puedan aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de trabajo facilitando diferentes modelos de impartición.
Temporalización	Inmediata
Responsable	Responsable competente en formación

Indicadores	Número de cursos impartidos en materia de Igualdad y modalidad de impartición. Número de personas participantes desagregadas por sexo.
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 5. RETRIBUCION

Conocer y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial a través del Registro Retributivo, si la hubiese

Medida 5.1	Continuar adaptando los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones y evitar, si la hubiera, desigualdad salarial
Temporalización	Inmediata
Responsable	Responsable TIC y RRHH
Indicadores	Número de adaptaciones realizadas e información que facilitan o de actualizaciones software.
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 6. SALUD LABORAL

Atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y otras violencias contra las mujeres, orientación sexual e identidad de género

Medida 6.1	Realización de un Protocolo de atención a las víctimas de violencia de genero. Además contendrá la actuación sobre la privacidad de datos de las empleadas víctimas de violencia de género y otras violencias contra las mujeres.
Temporalización	12-18 meses
Responsable	Comité de Igualdad elabora Protocolo atención y protección de víctimas de violencia de genero. Delegado o delegada de Protección de Datos revisara las medidas de privacidad de datos de las victimas de violencia de genero.
Indicadores	Verificar la elaboración del Protocolo.
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 6.2	Formar, en materia de violencia contra las mujeres y de buen trato hacia las víctimas, al personal que realiza atención directa, para que pueda prestar una asistencia adecuada, que evite la posible victimización secundaria
Temporalización	Una vez tengamos elaborado el Protocolo deberemos incorporar en el siguiente Plan de Formación la persona responsable competente en formación
Responsable	Responsable competente en formación
Indicadores	Número de acciones programadas en dicha materia
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 6.3	Mantener actualizado, facilitar y difundir el vigente Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso laboral en la empresa
Temporalización	Inmediata y toda la vigencia

Responsable	Comité de Igualdad y Dirección APSA
Indicadores	Numero de visualizaciones en la web. Número de actuaciones
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Objetivo 7. COMUNICACION

Continuar fomentando la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y externo.

.

Medida 7.1	Eliminación del sexismo en la comunicación y Publicidad. Cualquier imagen y texto para su difusión, deberá tener en cuenta la perspectiva de género.
Temporalización	Inmediata
Responsable	Dirección Área de Comunicación e Imagen
Indicadores	Enlaces de publicaciones en redes, web, etc
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 7.2	Toda norma, o documento administrativo o las publicaciones en la Web debe respetar las normas sobre utilización de un lenguaje inclusivo y no-sexista, evitando en uso de un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.
Temporalización	Inmediata
Responsable	Dirección del Área de Comunicación e Imagen
Indicadores	Número de difusiones realizadas
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

Medida 7.3	Desde el Área de Comunicación e Imagen divulgar y difundir el III Plan de Igualdad de mujeres y hombres en APSA para el pleno conocimiento de su personal. Publicación en la web.
Temporalización	1 mes desde que se apruebe
Responsable	Dirección de Área de Comunicación e Imagen
Indicadores	Número de circulares informativas remitidas y enlace de publicación en web
Grado consecución	
Evaluación Intermedia/Final	

apsa

7. Calendarización – Cronograma III Plan Igualdad 2026-2030

AREAS	MEDIDAS OBJETIVOS	AÑO 2026	AÑO 2027	AÑO 2028	AÑO 2029	AÑO 2030
PROMOCION PRESENCIA EQUILIBRADA	1.1.					
PROMOCION PRESENCIA EQUILIBRADA	1.2					
EMPLEO	2.1					
CONCILIACION	3.1					
CONCILIACION	3.2					
FORMACION	4.1					
RETRIBUCION	5.1					
SALUD LABORAL	6.1					
SALUD LABORAL	6.2					
SALUD LABORAL	6.3					
COMUNICACION	7.1					
COMUNICACION	7.2					
COMUNICACION	7.3					

8. Seguimiento y Evaluación Plan Igualdad:

Elaboración de Evaluación Intermedia y Evaluación Final del 111 Plan de Igualdad.

Los objetivos y acciones recogidos en el 111 Plan de Igualdad de Asociación APSA, 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 Gerencia de la Asociación APSA que 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 y resultados cuestionarios.

2.Evaluación intermedia al finalizar dos años de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.

3.Evaluación final que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.

Durante el último año de vigencia del Plan, se realizar 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 APSA.
Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

El presente Plan continuara vigente durante la negociación del siguiente Plan de Igualdad y hasta que esté aprobado.

Las Evaluaciones se registrarán en la GVA así como donde convenga y se requiera legalmente.

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

Así mismo, se autoriza a presentar este documento y las evaluaciones en GVA y en REGCOM a Julia Martínez Belmar con DNI 214891902.

Con los datos y evidencias aportadas se deja constancia en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente informe realizado con acuerdo y firmando un representante de la entidad y un representante de los trabajadores y lo dan por firmado en todas sus hojas ratificando de la pagina 1 a la pagina 83 del presente plan de igualdad con esta firma.

C.I.F: G-03049038
Av. Salamanca, 27 03005 A
Tel. 902 00 58 48 / Fax: 965
apsa@asociacionapsa.com
www.asociacionapsa.com
123778

Fdo.: La Dirección

Fdo.: Presidenta RLT CCOO

9. Documentación Anexa -

Actas de Reuniones:

Acta 19/09/2025 constitución miembros Comité Igualdad
Actas de 04/11/2025 Mesa Negociación III Plan – Reglamento de funcionamiento
Legitimacion designados por la empresa.
Acta Negociación III Plan de 25/11/2025
Email Comunicación enviada a profesionales 25/11/2025
Acta 20/02/2026

Enlace al Protocolo Acoso Sexual, por razón de sexo y acoso moral
https://www.asociacionapsa.com/wp-content/uploads/2023/09/PROTOCOLO-DE-ACOSO-ASOCIACION-APSA-rev-2021-.pdf

Enlace Protocolo LGTBI
https://www.asociacionapsa.com/wp-content/uploads/2024/10/PROTOCOLO-ACOSO-LGTBI-ASOCIACION-APSA.pdf

Enlace Plan LGTBI
https://www.asociacionapsa.com/wp-content/uploads/2024/10/PROTOCOLO-ACOSO-LGTBI-ASOCIACION-APSA.pdf