



INFORME EVALUACIÓN ANUAL

2022

PLAN DE IGUALDAD



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	4
3. CALENDARIO	7
4. ACCIONES EMPRENDIDAS EN LAS DIFERENTES ÁREAS	7

ACESO AL EMPLEO EN LA ENTIDAD
RETRIBUCION EMPLEADOS/AS
CONCILIACIÓN DE LOS EMPLEADOS/AS
CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
SALUD LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

ASPAS VALENCIA (Asociación de Padres y Amigos del Sordo de Valencia) representa y defiende los derechos e intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias ante la Sociedad, Administraciones y demás instituciones, integrando e impulsando los intereses de las personas sordas y sus familias. Como organización que fomenta valores y principios éticos positivos y de integración declaramos nuestro compromiso con la igualdad, estableciendo y desarrollando políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra forma de actuar entre las trabajadoras de ASPAS VALENCIA, así como usuarios y usuarias, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de ASPAS VALENCIA, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación y servicios a nuestros/as usuarios y usuarias, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se ha informado de todas las decisiones que se han adoptado a este respecto y se proyecta una imagen de ASPAS VALENCIA acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se han llevado a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del Plan de Igualdad que han supuesto mejoras respecto a la situación anterior, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

La Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género nos notifica y resuelve la validación y concesión del visado del Plan de Igualdad de la entidad y concesión del sello "Fent Empresa. Iguals en Oportunitats" con fecha 28 de octubre de 2022.

Presentamos el informe de seguimiento correspondiente a 2022 incluyendo el primer trimestre de 2023.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Presentamos los datos referentes a la composición de la plantilla de Aspas Valencia, y establecemos una comparativa entre el periodo 2020, 2021, 2022 y primer trimestre de 2023:

CATEGORIA PROFESIONAL

		Mujeres	Hombres	Total
2020	Técnica Inserción	1	0	7
	Técnica de Integración	4	0	
	Administrativo/a	0	1 (3 meses)	
	Auxiliar limpieza	1	0	
2021	Técnica Inserción	1	0	6
	Técnica de Integración	4	0	
	Auxiliar limpieza	1	0	
2022	Técnica Inserción	1		6
	Técnica de Integración	4		
	Auxiliar limpieza	1		
(enero-marzo) 2023	Técnica Inserción	1	0	5
	Técnica de Integración	1	0	
	Logopeda	2	0	
	Auxiliar limpieza	1	0	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES 2020

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€	1	16,66%	1	100%	2
Entre 7.201€ y 12.000€					
Entre 12.001€ y 14.000€	1	16,66%			1
Entre 14.001€ y 18.000€	1	16,66%			1
Entre 18.001€ y 24.000€	1	16,66%			1
Entre 24.001 y 30.000€	2	33%			2
TOTAL	6	100%			7

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES 2021

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€	1	16,66%			1
Entre 7.201€ y 12.000€					
Entre 12.001€ y 14.000€	1	16,66%			1

Entre 14.001€ y 18.000€	1	16,66%		1
Entre 18.001€ y 24.000€	1	16,66%		1
Entre 24.001 y 30.000€	2	33,36%		2
TOTAL	6	100%		6

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES 2022

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€	1	16,66%			1
Entre 7.201€ y 12.000€					
Entre 12.001€ y 14.000€	1	16,66%			1
Entre 14.001€ y 18.000€	1	16,66%			1
Entre 18.001€ y 24.000€	1	16,66%			1
Entre 24.001 y 30.000€	2	33,36%			2
TOTAL	6	100%			6

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES PRIMER TRIMESTRE 2023

BANDAS SALARIALES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 7.200€ *	1	20%			1
Entre 7.201€ y 12.000€					
Entre 12.001€ y 14.000€ **	1	20%			1
Entre 14.001€ y 18.000€					
Entre 18.001€ y 24.000€					
Entre 24.001 y 30.000€	3	60%			3
TOTAL	5	100%			5

*contrato a tiempo parcial (4 h/semana)

**contrato a tiempo parcial (24 h/semana)

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA EN 2023

La plantilla de Aspás Valencia está formada actualmente por cinco profesionales más una profesional como colaboradora permanente que desarrolla sus funciones en nuestra entidad cedida por nuestra federación Helix (Federación de Asociaciones por la Integración del Sordo en la Comunidad Valenciana).

Durante el 2022 la plantilla sufrió modificaciones debido al cese de una de las trabajadoras, la cual terminó sus servicios profesionales y contractuales en marzo de 2022 y realizaba tareas de coordinación de la entidad. Debido a este cambio, otras profesionales asumieron tareas que derivaron en modificaciones de jornada y de categoría profesional (las cuales se pueden observar en los cuadros anteriores) a partir del 1 de enero de 2023, modificaciones que fueron planteadas, debatidas y aprobadas por la junta directiva de la entidad.

- El 100% de la plantilla está formada por mujeres y el 80% con estudios universitarios.
- El 100% de las trabajadoras poseen un contrato indefinido.
- Las categorías profesionales actuales: tres técnicas de grado medio, una técnica de integración social, y una auxiliar personal limpieza.

- Las jornadas de tres de las técnicas son completas. Una de las trabajadoras posee una reducción de jornada por hijo a cargo.
- El convenio colectivo al cual estamos adheridas establece medidas de conciliación familiar y laboral (posibilidades de reducciones, jornadas intensivas, días de libre elección, etc.).
- Los horarios marcados son flexibles y negociados con la junta directiva teniendo en cuenta las necesidades de la organización y las del personal.

Propuesta de mejora 2023 en el área de acceso al empleo: llevar a cabo la contratación del perfil de un Técnico de Integración Social priorizando que sea de sexo masculino, tal y como se nos ha aconsejado en el informe de evaluación anterior.

FORMACIÓN

AÑO	NOMBRE DEL CURSO	TOTAL DE HORAS	TOTAL M	TOTAL H
2021	FORMACIÓN PARA LA IMPLANTACIÓN PLANES IGUALDAD	30	4	
	III JORNADAS DE SALUD Y DISCAPACIDAD	5,5	1	
	IV CONGRESO NACIONAL EMPRENDIMIENTO, EMPLEO Y DISCAPACIDAD	15	1	
	XVIII JORNADAS FORMACIÓN INTERCAMBIO EMPLEO Y DISCAPACIDAD	10	1	
	CERMI-FEACEM. ASPECTOS RELEVANCIA EN MATERIA DE INTEGRACIÓN.	5	1	
	XVI CURSO - SIMPOSIO SOBRE IMPLANTES COCLEARES (ONLINE) U. DE NAVARRA	12	2	
2022	WEBINAR REFORMA LABORAL. FORO INSERTA.	2	1	
	PLATAFORMAS DE COMUNICACIÓN ACCESIBLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	2	2	
	XVIII JORNADAS FORMACIÓN INTERCAMBIO EMPLEO Y DISCAPACIDAD	5	1	
	V CONGRESO NACIONAL EMPRENDIMIENTO, EMPLEO Y DISCAPACIDAD		1	
	3ª JORNADAS PRÁCTICA LOGOPÉDICA. U. DE MURCIA	34	1	
	26 JORNADA CIENTÍFICA GAES MÉDICA. GRUPO AMPLIFÓN.	5	2	

Debido a los cambios producidos en la plantilla en 2022 no se ha realizado formación en temas de igualdad, aunque sí se han realizado formaciones en otras áreas propias de cada servicio. En la planificación para 2023 se prevé que la mitad de la plantilla realice los siguiente cursos en materia de igualdad:

- Sensibilización en igualdad de género y Comunicación inclusiva
- Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de los servicios sociales (A ESPERA DE CONVOCATORIA 2023)

3. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREAS DE ACCIÓN	2021	2022	2023
ACCESO AL EMPLEO		X	X
RETRIBUCIONES		X	X
CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL	X	X	X
CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	X	X	X
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	X	X	X
SALUD LABORAL	X	X	X

4. ACCIONES EMPRENDIDAS EN LAS DIFERENTES ÁREAS

- Continuar con el Plan de Igualdad 2021-2024.
- Asignar un presupuesto específico al diseño y a la implementación de medidas de igualdad.
- Desarrollar acciones para el fomento de una cultura basada en la igualdad de oportunidades.
- Incluir referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la entidad.
- Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas de la entidad.
- Participación como entidad que promueve la igualdad en conferencias, jornadas o intercambio de experiencias en materia de igualdad.

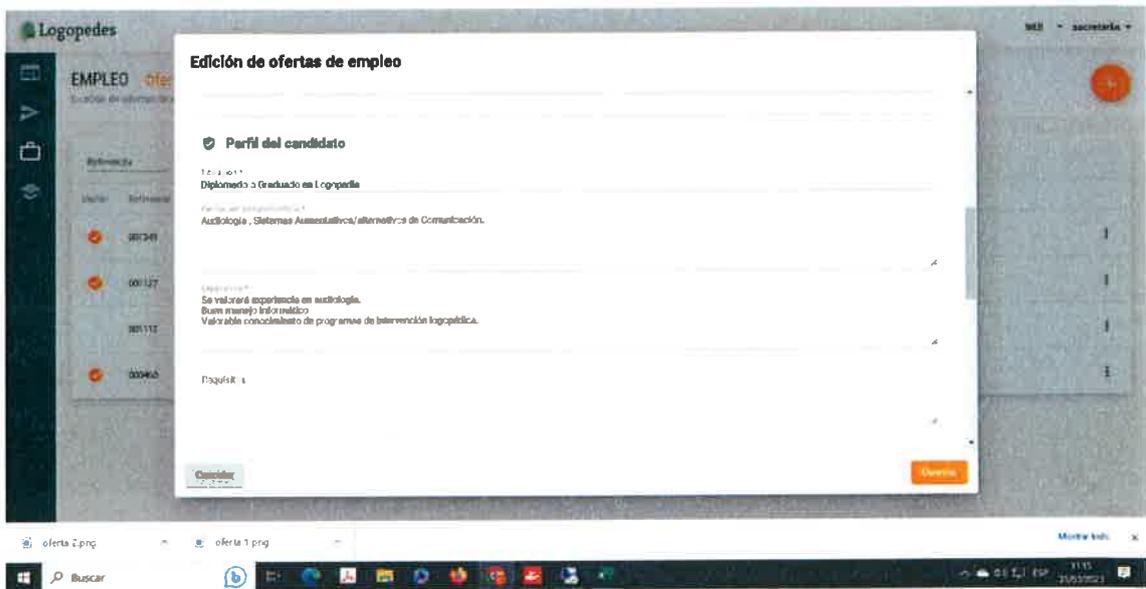
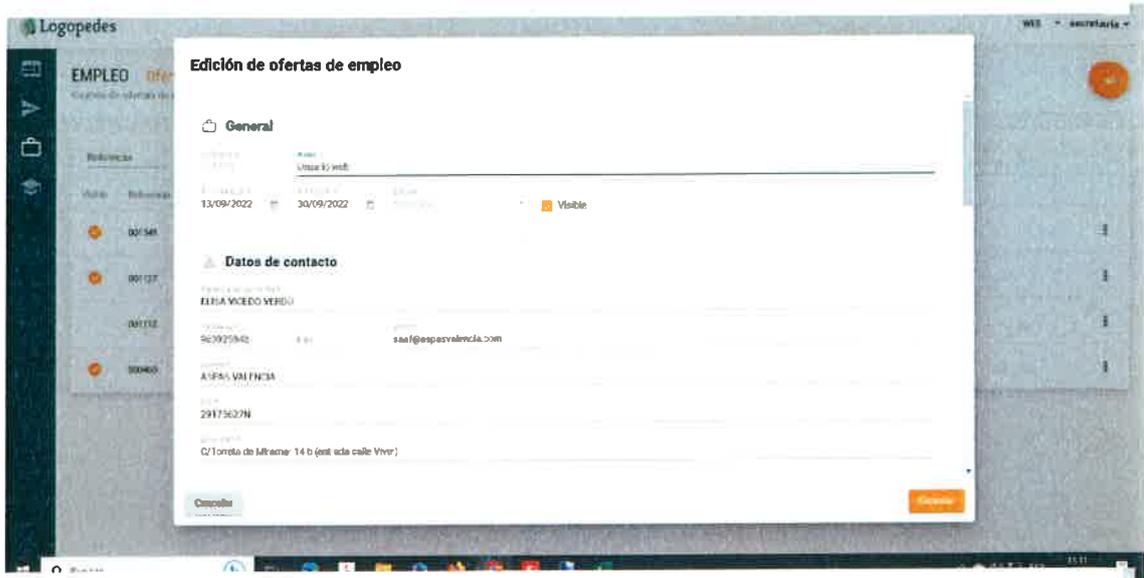
A continuación, detallamos cada una de las acciones llevadas a cabo en función de las áreas de actuación. En cada área se describen las acciones llevadas a cabo, la temporalización, los objetivos, los recursos y medios utilizados, los mecanismos de seguimiento, el personal responsable, el grado de implantación y de consecución de objetivos a través de indicadores de evaluación y seguimiento.

- ACESO AL EMPLEO EN LA ENTIDAD
- RETRIBUCION EMPLEADOS/AS
- CONCILIACIÓN DE LOS EMPLEADOS/AS
- CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
- SALUD LABORAL

ACCESO AL EMPLEO

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
ACCIÓN	Acceso al empleo y Contratación de candidatos/as
FECHA INICIO	Septiembre 2022
FECHA FIN:	Octubre 2022
OBJETIVOS	Ofertar los puestos de trabajo vacantes nombrándolos en masculino y en femenino. Ocupar puestos de trabajo por hombres en sectores prioritariamente feminizados. Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y/o sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.
DESCRIPCIÓN	<p>Dada que nuestra plantilla está formada en su totalidad por mujeres se prioriza la búsqueda de candidatos masculinos para ocupar puestos de empleo en la entidad.</p> <p>En este ejercicio se ha cubierto un puesto para el servicio de logopedia, puesto logopeda (sustitución de una logopeda que causa baja voluntaria). La oferta de empleo se hace pública y se comunica al colegio de logopedas, a los distintos departamentos y federaciones vinculadas con la entidad para la búsqueda de candidatos/as que cumplan el perfil requerido y a otras entidades de personas con discapacidad que poseen bolsa de trabajo. La selección de personal se nutrió de los currículums de nuestra bolsa de empleo (bolsa de empleo de personas con discapacidad), colegio de logopedas, currículums que nos llegan a través de correo electrónico y de personas que han realizado las prácticas en nuestra entidad. Se priorizó la formación requerida para el puesto, la experiencia previa en audición y referencias.</p> <p>Contrato de trabajo que se inicia el 01/10/2022 con una jornada laboral de 20 horas a la semana (53,3% de la jornada laboral).</p> <p>La responsable de los procesos de selección de personal y el resto de las técnicas que desarrollan su labor en los servicios que ofrece la asociación han recibido formación en igualdad de oportunidades. Es personal cedido por nuestra Federación Helix pero desarrolla su trabajo en nuestra entidad Aspas Valencia federada a Helix.</p>
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	<p>Humanos: la técnica de empleo se encarga de difundir la oferta, y las logopedas de la entidad la selección y el seguimiento de la misma.</p> <p>Materiales: Ordenador, teléfono, internet.</p> <p>Económicos: sin coste adicional, se utilizaran recursos de la propia entidad, imputando parte de su tiempo y salario a esta actividad.</p>
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	<p>Difusión de las vacantes a cubrir y selección de personas interesadas teniendo en cuenta la búsqueda de equilibrio entre los dos sexos.</p> <p>Entrevistas realizadas tanto online como presencialmente.</p>

Criterios de selección teniendo en cuenta la profesionalidad, la formación y cualidades personales.		
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO		
Todas aquellas personas que cumplan con los requisitos del puesto vacante priorizando en igualdad de condiciones formativas al sexo masculino por la composición específica de nuestra entidad donde no hay representación de hombres.		
PERSONAL RESPONSABLE		
La técnica de empleo		
GRADO DE IMPLANTACIÓN		
Pendiente de ejecución	En ejecución	X Ejecutada
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS		
Se han tomado medidas para la implantación del acceso al empleo de forma igualitaria, la selección del personal se ha tenido en cuenta a ambos sexos y se ha priorizado la selección final del sexo masculino. Debemos seguir trabajando para la consecución de los objetivos planteados.		



RETRIBUCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	RETRIBUCIONES
ACCIÓN	Revisión de los complementos salariales e incentivos
FECHA INICIO	Enero 2022
FECHA FIN:	Febrero 2023
OBJETIVOS	
	Analizar los puestos de la entidad teniendo en cuenta los perfiles requeridos en base al convenio colectivo al que está adherida la entidad.
DESCRIPCIÓN	
	<p>La retribución de las trabajadoras está en función de su categoría profesional, del puesto de trabajo que ocupa en la entidad y de la antigüedad en la empresa. Seguimos criterios de transparencia y publicitamos las categorías profesionales y los salarios de toda la plantilla para conocimiento de todas las trabajadoras. Se realiza una valoración objetiva del puesto de trabajo y se revisan los complementos salariales e incentivos.</p> <p>Durante el 2022 la plantilla sufrió modificaciones debido al cese de una de las trabajadoras, la cual terminó sus servicios profesionales y contractuales en marzo de 2022 y realizaba tareas de coordinación de la entidad. Debido a este cambio, otras profesionales asumieron tareas que derivaron en modificaciones de jornada y de categoría profesional (las cuales se pueden observar en los cuadros anteriores) a partir del 1 de enero de 2023, modificaciones que fueron planteadas, debatidas y aprobadas por la junta directiva de la entidad.</p> <p>En enero y febrero de 2023 se han cobrado atrasos salariales por una subida de las tablas salariales en el convenio colectivo al que estamos adheridas las entidades que trabajamos para personas con discapacidad.</p>
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
	<p>Humanos: Componentes de la comisión de Igualdad, Junta Directiva</p> <p>Materiales: Ordenador, Impresora, comunes de oficina</p> <p>Económicos: no hay coste adicional, hemos usado los medios de la propia entidad.</p>
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	
	Se publicita en el tablón de anuncios interno para todo el personal, el convenio colectivo y un cuadrante donde se recogen las tablas salariales y los puestos de trabajo y retribuciones de cada una de las trabajadoras de la entidad.
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
	Trabajadoras de la entidad
PERSONAL RESPONSABLE	
	Comisión de Igualdad.
GRADO DE IMPLANTACIÓN	

Pendiente de ejecución	En ejecución	X Ejecutada
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS		
Se han analizado los puestos de la entidad teniendo en cuenta los perfiles requeridos y las categorías profesionales establecidas en nuestro convenio colectivo. Las retribuciones y jornadas laborales, en ocasiones, han de adaptarse a las subvenciones concedidas a la propia entidad		

CONCILIACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	CONCILIACIÓN FAMILIAR
ACCIÓN	Medidas de conciliación y flexibilización de horarios
FECHA INICIO	Enero 2022
FECHA FIN:	Marzo 2023
OBJETIVOS	Informar y sensibilizar a todo el personal de la entidad sobre la conciliación y los recursos disponibles.
DESCRIPCIÓN	<p>Publicitamos en lugar visible el convenio laboral colectivo.</p> <p>Informamos a toda la plantilla de las medidas de conciliación a las que se pueden acoger.</p> <p>Publicitamos aquellas que se llevan a cabo y que no están recogidas en el convenio laboral colectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad de horario respecto a las horas de entrada y salida. • Flexibilidad de cambios de turnos por necesidades familiares. • Asistencia y acompañamiento a médicos. <p>Siempre y cuando se mantengan y respeten las necesidades organizativas y de prestación de servicios de la entidad.</p>
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	<p>Humanos: Personal que forma parte de la Comisión de Igualdad - Cristina Ortí Cabanilles</p> <p>Materiales: Ordenador, impresora, tablón de anuncios.</p> <p>Económicos: sin coste, se utilizarán medios de la propia entidad.</p>
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	<p>Disponemos de los contratos laborales y horarios de las trabajadoras donde se aplican medidas de conciliación familiar. Son horarios de trabajo negociados con la junta directiva donde se tiene en cuenta las necesidades de la organización teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo personal y familiar de las empleadas.</p> <p>Las trabajadoras que poseen hijos a cargo trabajan dos o tres tardes a la semana para disponer de tiempo familiar, horarios de entrada que posibilitan el acompañamiento de los hijos/as en el centro educativo, citas médicas y reducciones de jornada por hijo a cargo.</p>
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	Trabajadoras y trabajadores de la entidad

PERSONAL RESPONSABLE		
Comisión de Igualdad		
GRADO DE IMPLANTACIÓN		
Pendiente de ejecución	X En ejecución	Ejecutada
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS		
<p>La entidad aplica medidas recogidas en el convenio laboral para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dirigida a toda la plantilla. Estas medidas no son rígidas, sino que son flexibles a las necesidades de la plantilla.</p> <p>La plantilla de la entidad está formada por trabajadoras, cada una con una jornada laboral distinta (según necesidades y recursos de la entidad) y con horarios negociados con la junta directiva respetando la flexibilidad y aplicando medidas conciliadoras.</p>		

CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
ACCIÓN	Plan de formación en perspectiva de género e igualdad
FECHA INICIO	Año 2021
FECHA FIN:	Año 2023
OBJETIVOS	Garantizar el acceso a los programas de formación a todos los empleados/as adecuándose a todas las modalidades, jornadas laborales y horarios: Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line o formación a distancia. Informar y garantizar el acceso a los programas de formación de la entidad para su promoción.
DESCRIPCIÓN	<p>Los planes de formación llegan a toda la plantilla e impulsamos la búsqueda de formación en igualdad de Oportunidades. Aún así, debido a los cambios producidos en la plantilla en 2022 no se ha realizado formación en temas de igualdad, aunque sí se han realizado formaciones en otras áreas propias de cada servicio.</p> <p>Se realizan los cursos de formación dentro del horario laboral de las trabajadoras.</p> <p>Exponemos los cursos y las jornadas de formación a las que han asistido las trabajadoras de la entidad: Ver cuadro pág. 6.</p> <p>En la planificación para 2023 se prevé que la mitad de la plantilla realice los siguiente cursos en materia de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización en igualdad de género y Comunicación inclusiva. Creaforma Formación. Inicio: próximamente. - Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de los servicios sociales. EVI Instituto de las mujeres. Inicio: a la espera de convocatoria.
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	<p>Humanos: Comisión de Igualdad</p> <p>Materiales: Ordenador, impresora, otros materiales propios para desempeñar cursos de formación.</p> <p>Económicos: Todos los cursos realizados en el ejercicio 2022 han sido sin coste. Hemos asistido tanto a jornadas telemáticas como presenciales. Todos los cursos han sido gratuitos.</p>
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	
	En anexo adjuntamos y los certificados de los cursos y jornadas.

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Trabajadoras de la entidad	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comisión de Igualdad	
GRADO DE IMPLANTACIÓN	
Pendiente de ejecución	X En ejecución X Ejecutada
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
<p>Los cursos y jornadas que hemos realizado este ejercicio 2022 son las expuestas anteriormente.</p> <p>Detectamos la necesidad de ampliar la formación en igualdad para el resto de técnicos/as que componen la entidad y miembros de la junta Directiva y por ello seguimos en proceso de mejora de estas acciones.</p> <p>Observamos que es necesario fomentar y favorecer el acceso de las trabajadoras a formación ligada con la promoción. Necesidad de aplicar medidas que favorezcan la promoción de las trabajadoras y necesidad de formación en materia de igualdad.</p>	

INSTITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE IGUALDAD

ELISA VICEDO VERDU

Con D.N.I. / NIE 29175627N

Ha realizado con aprovechamiento, entre el **23 de marzo de 2021** y el **18 de mayo de 2021**, el curso de:

Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas

Impartido en la **Escuela Virtual de Igualdad**, programa organizado por el Instituto de las Mujeres y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de una duración de **30 horas**, con los contenidos que se indican en el reverso.

Y para que conste, lo certifica en Madrid, en la fecha indicada en firma electrónica.

La Secretaria General

Fdo.: M. Desamparados Navarro de Vega



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE Invierte en tu futuro

CSV : GEN-f935-88e8-4dc1-783d-a2b1-1f07-42f2-4540

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA DESAMPARADOS NAVARRO VEGA | FECHA : 11/06/2021 13:13 | Sin acción específica



INSTITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE IGUALDAD

RAQUEL AGUILARTE GARCIA

Con D.N.I. / NIE **41502101G**

Ha realizado con aprovechamiento, entre el **23 de marzo de 2021** y el **18 de mayo de 2021**, el curso de:

Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas

Impartido en la **Escuela Virtual de Igualdad**, programa organizado por el Instituto de las Mujeres y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de una duración de **30 horas**, con los contenidos que se indican en el reverso.

Y para que conste, lo certifica en Madrid, en la fecha indicada en firma electrónica.

La Secretaria General

Fdo.: M. Desamparados Navarro de Vega



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

CSV : GEN-2e91-5722-2f6a-87a8-90b8-1b20-9298-cfc5

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA DESAMPARADOS NAVARRO VEGA | FECHA : 11/06/2021 13:13 | Sin acción específica



INSTITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE IGUALDAD

CRISTINA ORTI CABANILLES

Con D.N.I. / NIE 22578777E

Ha realizado con aprovechamiento, entre el **23 de marzo de 2021** y el **18 de mayo de 2021**, el curso de:

Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas

Impartido en la **Escuela Virtual de Igualdad**, programa organizado por el Instituto de las Mujeres y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de una duración de **30 horas**, con los contenidos que se indican en el reverso.

Y para que conste, lo certifica en Madrid, en la fecha indicada en firma electrónica.

La Secretaria General

Fdo.: M. Desamparados Navarro de Vega



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE Invierte en tu futuro

CSV : GEN-f692-26dc-b9ba-96ae-98c3-9b35-55af-34aa

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA DESAMPARADOS NAVARRO VEGA | FECHA : 11/06/2021 13:16 | Sin acción específica



INSTITUTO DE LAS MUJERES

MINISTERIO DE IGUALDAD

LAURA FERNÁNDEZ CARRILLO

Con D.N.I. / NIE 45631008C

Ha realizado con aprovechamiento, entre el **23 de marzo de 2021** y el **18 de mayo de 2021**, el curso de:

Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas

Impartido en la **Escuela Virtual de Igualdad**, programa organizado por el Instituto de las Mujeres y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, de una duración de **30 horas**, con los contenidos que se indican en el reverso.

Y para que conste, lo certifica en Madrid, en la fecha indicada en firma electrónica.

La Secretaria General

Fdo.: M. Desamparados Navarro de Vega



Instituto de las
MUJERES



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El PSE invierte en tu futuro

CSV : GEN-eb54-a337-9bf5-59d5-ff4b-fba9-224a-c7d4

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : MARIA DESAMPARADOS NAVARRO VEGA | FECHA : 11/06/2021 13:11 | Sin acción específica





Declarada de Utilidad Pública

POSEYENDO INCLUSIÓN. APOYANDO PERSONAS. AVANZANDO SOLIDARIAMENTE



Pantoja, 5 (local)
28002 Madrid
Tel.: 91 576 51 49
Fax: 91 576 57 46
Servicio Telesor
fiapas@fiapas.es
www.fiapas.es
www.facebook.com/fiapas
www.bibliotecafiapas.es

D^a Raquel Prieto, como Gerente de la Confederación Española de Familias de Personas Sordas - FIAPAS, con domicilio social en la calle Pantoja 5, 28002 Madrid

CERTIFICA:

Que D^a **CRISTINA ORTÍ CABANILLES** ha asistido a la "XVIII Jornada de Formación e Intercambio: "EMPLEO Y DISCAPACIDAD: ATENCIÓN DIGITAL Y FUTURO LEGISLATIVO", organizada por FIAPAS en el marco de las actuaciones de la Red de Inserción Laboral FIAPAS y celebrada a través de la plataforma ZOOM los días 24 y 25 noviembre del 2021.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma este certificado en Madrid, a veintisiete de marzo dos mil veintitres.



Certificado de Asistencia

Rosario Ferrer Cascales y Nuria Grané Teruel, Presidentas del Comité Organizador y Científico del IV Congreso Nacional de Emprendimiento, Empleo y Discapacidad

HACEN CONSTAR QUE Dña. Cristina Ortí Cabanilles, con DNI 22578777E, ha asistido al **IV Congreso Nacional sobre Emprendimiento, Empleo y Discapacidad "Empleo para todos ante escenarios cambiantes"**, de 15 horas de duración, organizado por la Universidad de Alicante, durante los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2021 en Alicante.

En Alicante, a 1 de octubre de 2021

Fdo. Rosario Ferrer Cascales

Fdo. Nuria Grané Teruel

Patrocinan



Colaboran



D./Dña.

Raquel Aguilarte Garcia

Ha asistido al XVI Curso - Simposio sobre Implantes Cocleares (Online) celebrado en Pamplona del 10 al 12 de marzo de 2021 con una duración de 12 horas, pudiendo acceder a un contenido didáctico pregrabado del 1 al 31 de marzo de 2021 con una duración de 19 horas.

En Pamplona a 12 de marzo de 2021.

DR. MANUEL MANRIQUE RODRÍGUEZ
Director Curso Implantes Cocleares
Departamento de Otorrinolaringología
Clínica Universidad de Navarra

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Manrique Rodríguez'.



Universidad
de Navarra



D./Dña.

Elisa Vicedo Verdu

Ha asistido al XVI Curso - Simposio sobre Implantes Cocleares (Online) celebrado en Pamplona del 10 al 12 de marzo de 2021 con una duración de 12 horas, pudiendo acceder a un contenido didáctico pregrabado del 1 al 31 de marzo de 2021 con una duración de 19 horas.

En Pamplona a 12 de marzo de 2021.

DR. MANUEL MANRIQUE RODRÍGUEZ
Director Curso Implantes Cocleares
Departamento de Otorrinolaringología
Clínica Universidad de Navarra



**Universidad
de Navarra**

L'ESCOLA VALENCIANA D'ESTUDIS DE LA SALUT

CERTIFICA

Que **ELISA VICEDO VERDU**, amb DNI/NIE **29175627N**, ha realitzat, amb aprofitament, l'activitat formativa **12108201 III Jornades de salut i discapacitat (telepresencial)** dins del Pla de Formació EVES, celebrat en el Campus virtual de l'EVES, del **01/10/2021 al 03/10/2021**, amb una durada de **5.5** hores lectives.

CERTIFICA

Que **ELISA VICEDO VERDU**, con DNI/NIE **29175627N**, ha realizado, con aprovechamiento, la actividad formativa **12108201 III Jornadas de salud y discapacidad (telepresencial)** dentro del Plan de Formación EVES, celebrado en Campus virtual de la EVES, del **01/10/2021 al 03/10/2021**, con una duración de **5.5** horas lectivas.

En València, **13/12/2021**

Identificador:**0780CC7CB7764E7B78A100B203C272A0**

Consulte la validesa del document en
Consulte la validez del documento en

https://eformacion.gva.es/validar_diploma/

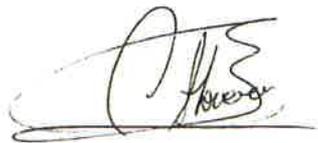


Actividad Acreditada por la Comisión de Formación Continua de la Comunidad Valenciana con **0.7** créditos.
Activitat Acreditada per la Comissió de Formació Continua de la Comunitat Valenciana amb **0.7** crèdits.

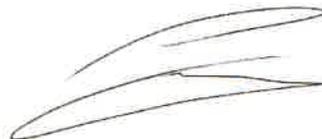
DIPLOMA

Raquel Aguilarte García

Ha asistido en las 26 Jornadas Científicas GAES médica grupo amplifon
realizado en el Palacio de Congresos de Valencia, el 9 de septiembre de 2022.



Prof. Constantino Morera Pérez



Prof. Carlos Cenjor Español

GAES médica
grupo **amplifon**

GAES Comité
Científico



Declarada de Utilidad Pública

FOMENTANDO INCLUSIÓN. APOYANDO PERSONAS. AVANZANDO SOLIDARIAMENTE



Pantoja, 5 (local)
28002 Madrid
Tel.: 91 576 51 49
Fax: 91 576 57 46
Servicio Telesor
fiapas@fiapas.es
www.fiapas.es
www.facebook.com/fiapas
www.bibliotecafiapas.es

D^a Raquel Prieto, como Gerente de la Confederación Española de Familias de Personas Sordas - FIAPAS, con domicilio social en la calle Pantoja 5, 28002 Madrid

CERTIFICA:

Que D^a **CRISTINA ORTÍ CABANILLES** ha asistido a la "XVIII Jornada de Formación e Intercambio: "EMPLEO Y DISCAPACIDAD: "LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN: UNA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN EN EL EMPLEO", organizada por FIAPAS en el marco de las actuaciones de la Red de Inserción Laboral FIAPAS y celebrada a través de la plataforma ZOOM los días 2 y 3 noviembre del 2022.

Y para que conste a los efectos oportunos, se firma este certificado en Madrid, a veintisiete de marzo dos mil veintitres.

Empleo ASPAS

De: Congresos CFP [congresos@cfp.upv.es]
Enviado el: martes, 31 de enero de 2023 11:33
Para: empleo@aspasvalencia.com
Asunto: V Congreso Nacional de Emprendimiento, Empleo y Discapacidad
Firmado por: congresos@cfp.upv.es



Le confirmamos que su inscripción a **V Congreso Nacional de Emprendimiento, Empleo y Discapacidad** ha sido realizada correctamente.

Por favor para realizar el pago o solicitar una factura acceda al [portal de Formación Continua y Permanente](#)

Para garantizar su integridad y autenticidad, este correo se ha firmado digitalmente y puede comprobarse su envío desde el apartado Consulta de correos oficiales UPV en la Intranet de la UPV, si usted es miembro de la UPV.

Fecha de operación en Banca Digital:
31/01/2023 12:07:33

Transferencia

Número de Referencia: 431904

Cuenta origen

Ordenante: ASOC DE PADRES Y AMIGOS DEL SORDO -ASPAS VA-
Cuenta: ES0320858113*****2936

Cuenta de destino e importe de la transferencia

Cuenta Destino: ES7821007084*****2483

Banco de destino:

Importe de la transferencia: 80,00 EUR

Concepto, destinatario y otra información

Concepto: 1548R23 CRISTINA ORTI CABANILLES

Destinatario: UNIV. POLITECNICA VALENCIA

Gastos compartidos:



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

D.^a SONIA MADRID CÁNOVAS, VICERRECTORA DE ESTUDIOS

HACE CONSTAR:

Que **D.^a ELISA VICEDO VERDÚ**, con D.N.I. N^o **29175627N**, ha asistido a las **3.^a JORNADAS INTERUNIVERSITARIAS ONLINE DE PRÁCTICA LOGOPÉDICA**, organizadas por ESCUELA DE PRÁCTICA LOGOPÉDICA, con una duración de 34 horas, celebradas del 23 de febrero al 16 de marzo de 2022 y dirigidas por D.^a **MARINA LLANOS OLMOS SORIA**

Este documento queda firmado digitalmente a los efectos oportunos

*Firmado con certificado electrónico reconocido.
La información sobre el firmante, la fecha de firma y código de verificación del documento se encuentra disponible en los márgenes izquierdo e inferior*

N^o de registro: 129408



Código seguro de verificación: RUFMWVr-fD7c56g0-mR4OHq1k-J2+mBlto

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>



Declarada de Utilidad Pública

POVENTANDO INCLUSIÓN. APUNANDO PERSONAS. AVANZANDO SOLIDARIAMENTE.



Pantoja, 5 (local)
28002 Madrid
Tel.: 91 576 51 49
Fax: 91 576 57 46
Servicio Telesor:
fiapas@fiapas.es
www.fiapas.es
www.facebook.com/fiapas
www.bibliotecafiapas.es

RED DE PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD

Servicio para el Acceso a la Información y a la Comunicación
de las Personas con Discapacidad Auditiva

ENCUENTRO DE FORMACIÓN E INTERCAMBIO "Plataformas de Comunicación Accesibles para Personas con Discapacidad Auditiva"

Sesión virtual mediante ZOOM – 16 de marzo 2022 (2 horas lectivas)

ASISTENCIA:

- Nombre: ELISA
- Apellidos: VICEDO VERDÚ
- Entidad: ASPAS VALENCIA
- Provincia: VALENCIA


Elisa Vicedo (23 Mar. 2022 18:10 GMT+1)



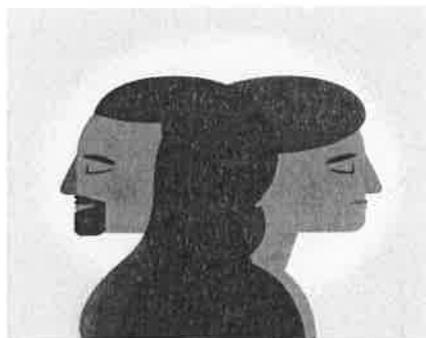
✓ POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL





PROPUESTA SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN ORGANIZACIONES LABORALES

Elaboración y responsable: Laura Nieves
Email: laura.calidad@creaformaformacion.com
Teléfono de contacto: 96 374 52 54
Instalaciones homologadas por LABORA N° de censo:
4600002285
Certificado Profesionalidad: CERTIFICADOS:
SOCIOSANITARIO Y DOCENCIA PARA EL EMPLEO
Acción formativa Homologada: DIRECTORES/AS
SERVICIOS SOCIALES
CENTRO censado por FUNDAE: Ex. B202121BF



INDICE:

- Objetivos
- Organización de la acción formativa
- Contenido formativo
- Presupuesto
- Datos generales





OBJETIVOS Y ORGANIZACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA

SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA PLANTILLA

Objetivos:

- Identificar y comprender los conceptos básicos necesarios en materia de Igualdad de género.
- Conocer la normativa vigente que rige en materia de Igualdad en las Empresas
- Aprender a identificar los posibles problemas de violencia de género en el entorno laboral y cómo gestionarlos.

Organización:

- **Dirigido a:** Totalidad de la plantilla, 4-5 personas participantes.
- **Duración:** 6 horas de duración.
- **Sesiones:** de 2 o 3 horas.
- **Modalidad:** Presencial o a través de video llamada con técnica de igualdad.
- **Fechas y horarios:** A determinar por la empresa según disponibilidad.

Dirigido a: personas trabajadoras de la plantilla de la organización.

Duración: 6 horas



CONTENIDO FORMATIVO

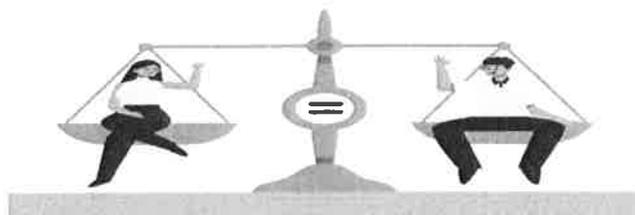
Contenido formativo: SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA PLANTILLA

- Conceptos generales y fundamentales sobre igualdad de género: igualdad real y efectiva, discriminaciones directas e indirectas, enfoque y perspectiva de género en organizaciones laborales.
- Normativa legal aplicable en materia de igualdad de género:
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Contenido mínimo y todos los apartados de un Plan de igualdad según los requisitos legales aplicables.
- Áreas de actuación y acciones positivas de igualdad.
Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional
Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas
Condiciones de trabajo
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Infrarrepresentación femenina
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Acoso sexual y acoso por razón de sexo y Protocolo de obligado cumplimiento: incidencia en las relaciones laborales, herramientas para su erradicación.
Otras áreas: comunicación inclusiva, violencia de género.



creaforma
FORMACIÓN y CALIDAD

Propuesta formativa COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA



PERSONA DE CONTACTO: LAURA NIEVES
Teléfono: 96 374 52 54- 620 63 41 82
Correo electrónico:
laura.calidad@creaformaformacion.com



Índice

1. Introducción
2. Objetivos
3. Información general
4. Contenido formativo
5. Metodología y duración
6. Recursos formativos
7. Presupuesto
8. Datos generales





Contenido formativo

1. Igualdad de género: lengua y sociedad
2. Conceptos generales de sexismo lingüístico.
3. Principales usos sexistas del lenguaje.
4. Contexto: alternativas al masculino genérico y al androcentrismo
5. Coherencia en las soluciones en el lenguaje inclusivo.
6. Lenguaje igualitario en la comunicación, oral, escrita, iconográfica, imágenes y en el ámbito digital.
7. Lenguaje igualitario en otros ámbitos y en medios de comunicación.
8. Problemas en relación al lenguaje inclusivo.
9. Estrategias, recursos y fórmulas del lenguaje inclusivo.
10. Recomendaciones y claves específicas para un uso inclusivo en la comunicación.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	Incluir perspectiva de género en el nombre de la entidad. Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.
FECHA INICIO	Enero 2022
FECHA FIN:	Diciembre 2022
OBJETIVOS	Utilizar un lenguaje no sexista e integrar en todos los procesos los mecanismos de control y corrección de un buen uso del lenguaje. Revisión permanente de todos y cada uno de los canales de comunicación de la asociación.
DESCRIPCIÓN	Se gestionan administrativamente los trámites para el cambio de nombre de la Asociación que incluya la perspectiva de género. Nombre anterior: ASPAS VALENCIA. Asociación de Padres y Amigos del Sordo de Valencia. Nuevo nombre: ASPAS VALENCIA. Asociación de Familias y Personas Sordas de Valencia. Aportamos las portadas del boletín informativo de la entidad donde se hace uso del nuevo nombre de ASPAS VALENCIA. Revisión del material gráfico editado y de los proyectos presentados para la inclusión de la perspectiva de género. Se tiene en cuenta la perspectiva de género y la utilización de un lenguaje no sexista en la edición de nuevo material. Aportamos folleto y carta informativa del servicio de logopedia utilizado para difusión en centros educativos. Se ha actualizado la página web y las redes sociales teniendo en cuenta los criterios antes mencionados. www.aspasvalencia.com
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	Humanos: Junta directiva y Comisión de Igualdad Personal de la propia entidad encargada de la revisión y edición de los materiales. Materiales: Ordenador, impresora, material de oficina común. Económicos: Se utilizaran medios de la propia entidad.
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	
	Se aporta material gráfico respecto el material editado. Se empiezan a elaborar proyectos y documentos teniendo en cuenta lenguaje

inclusivo e imágenes no sexistas.		
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO		
Personal vinculado con la entidad: trabajadoras y socios y todas aquellas personas a las que va dirigido el material editado, instituciones públicas y privadas.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Junta directiva y Comisión de Igualdad		
GRADO DE IMPLANTACIÓN		
Pendiente de ejecución	X En ejecución	Ejecutada
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS		
<p>En asamblea general de la entidad se aprueba el cambio de nombre para que incluya la perspectiva de género. Se realizan los trámites oportunos.</p> <p>Se comienzan a trabajar los documentos de la entidad para el uso de lenguaje que incluya la perspectiva de género y el uso de imágenes no sexistas.</p> <p>Seguimos en proceso de ejecución en la utilización de un lenguaje no sexista e intentamos integrarlo en todos los procesos que desarrollamos en la entidad.</p> <p>Consideramos que es un proceso a mejorar y buscamos recursos formativos para optimizar estas acciones.</p>		

LES PERSONES AMB SORDESA NECESSITEN

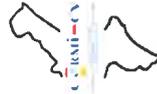
- Diagnòstic precoç, intervenció logopèdica primerenca i una correcta adaptació protèsica.
- Gratuïtat de les prótesis auditives i ajudes per al seu manteniment.
- Accessibilitat a la comunicació i la informació, mitjançant subtítolats en directe, bucles magnètics en espais i actes públics.
- Trencar estereotips socials, ja que les persones sordes poden parlar i escoltar gràcies als audífons i implants.

"Capaces d'escoltar i parlar com tu"

"Gràcies als avanços tecnològics, mèdics i logopèdics estem davant d'una nova generació de persones sordes."

"Diagnòstic precoç + atenció logopèdica especialitzada + adaptació protèsica = correcta adquisició del llenguatge i inclusió educativa."

Estem vinculats a:



Federació Europea de Pares de Aquells Dificilment Audients

«Amb la col·laboració de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport»

SEMPRE TEUA

La teua llengua



Declarada d'Utilitat Pública

Associat Col·labora Informa i
f in
aspasvalencia.com

Delegació
c/ Torreia de Miramar, 14
Baix 3º A (entrada c/ Viver)
Benimaclet, 46020 València

Seu

c/ Portal de Valldigna, 5 2º
46003 València

Mòbil 625 10 47 33 / Oficina 963 925 948

aspasvalencia@aspasvalencia.com
logopediat@aspasvalencia.com
saat@aspasvalencia.com
gestion@aspasvalencia.com
empleo@aspasvalencia.com





ASPAS VALÈNCIA

Som una entitat d'iniciativa social sense ànim de lucre, declarada d'utilitat pública i formada per famílies i persones sordes, (incloent tutors, familiars, col·laboradors, professionals i voluntariat).

El nostre objectiu és la plena inclusió educativa, laboral i social de les persones sordes en la societat, a través de la comunicació oral.



SERVEIS QUE OFERIM

Servei d'Atenció i Suport a Famílies: informem, orientem i donem suport a les famílies.

Programa d'ajuda mútua entre famílies. Escoles de Famílies.

Servei de logopèdia: Rehabilitació del llenguatge oral i la comunicació.

Estimulació Musical.

Servei d'ocupació: Orientació i intermediació laboral dirigida a persones sordes.

Servei d'atenció psicològica dirigit a les persones amb discapacitat auditiva i a les seues famílies.

Servei de suport pedagògic.

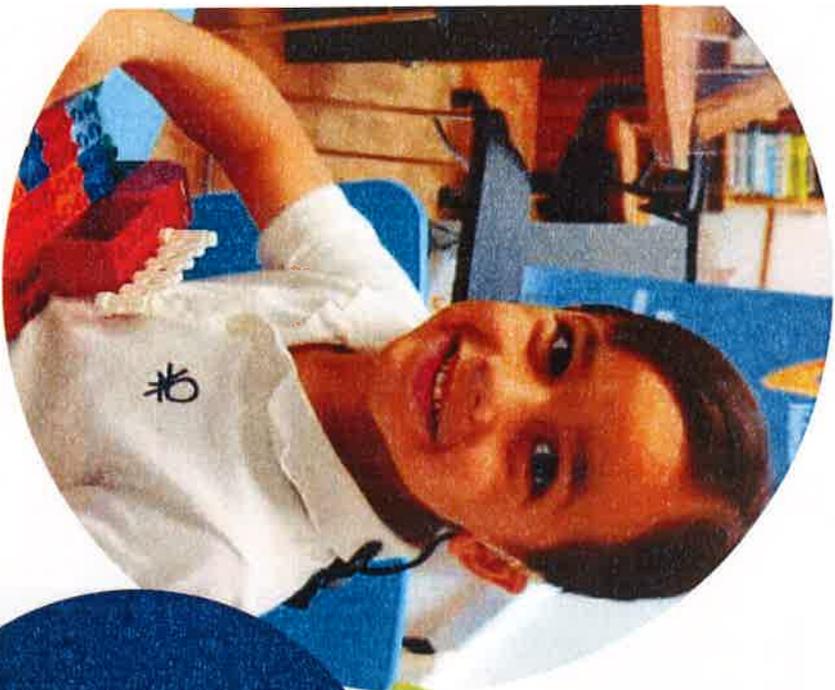
Edició de butlletins informatius.

Documentació actualitzada: guia de recursos, biblioteca.

Activitats d'oci i temps lliure.

Cursos de formació per als usuaris, les famílies i els professionals.





**Rehabilitación
logopédica del lenguaje
oral y la comunicación**



Asociación de Familias
y Personas Sordas

ASPAS
Valencia

Solicita información:

Calle Torreta de Miramar, 14, Bajo
Valencia, C. P. 46020
96 392 59 48
logopedia@aspasvalencia.com



SERVICIO

LOGOPEDIA

ASPAS

VALENCIA

Entidades colaboradoras



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



«Cuando se abre la
puerta a la
comunicación, todo es
posible».
Thich Nhat Hanh



Servicio de Logopedia Aspas Valencia

OBJETIVO PRINCIPAL

Contribuir a la promoción de autonomía funcional de las personas con discapacidad auditiva a través de la intervención logopédica específica y especializada promoviendo el desarrollo de las habilidades necesarias para el acceso a la comunicación, a la formación, al conocimiento y a la vida autónoma.

PROFESIONALES

Contamos con logopedas especializadas en discapacidad auditiva.

INSTALACIONES

Salas de intervención acondicionadas y preparadas para abordar las actividades específicas de rehabilitación auditiva adecuadas a cada rango de edad.

Valencia, 21 de noviembre de 2022

Estimados/as compañeros/as.

Nos ponemos en contacto con para haceros llegar información de **Aspas Valencia** y nuestros servicios hacia la comunidad educativa por los siguientes motivos:

1. **Dar a conocer la heterogeneidad del alumnado con sordera.** La detección precoz, los avances audiológicos y tecnológicos, médicos y rehabilitadores están dando lugar a que, en la actualidad, los niños y niñas con discapacidad auditiva puedan comunicarse a través de la **lengua oral**. Dicha heterogeneidad hace necesaria una atención personalizada al alumnado que se comunica de manera oral pero sigue necesitando otras adaptaciones y/o recursos en el aula que posibiliten el acceso a la comunicación, a la información y al conocimiento.
2. **Informar sobre la Asociación de Familias y Personas Sordas (Aspas Valencia)**, los objetivos que perseguimos y los servicios que ofrecemos a las familias y personas con discapacidad auditiva. Para ello adjuntamos a esta carta un breve folleto informativo.
3. **Recordar que es de vital importancia proporcionar al alumnado con sordera las ayudas técnicas necesarias (sistemas de FM)** debido a la barrera que supone el ruido en el aula, además de un currículo accesible, información, sensibilización y colaboración del grupo de clase y participación del alumnado con sordera en todas las actividades.
4. **Recordar que las consecuencias de una pérdida auditiva** pueden reducirse en gran medida si se detecta a tiempo el problema auditivo y se ponen en marcha los apoyos necesarios.

Si necesitáis más información sobre Aspas Valencia

o sobre la discapacidad auditiva

¡PONEOS EN CONTACTO CON NOSOTROS/AS!

C/ Torreta de Miramar 14 Bajo
46020 VALENCIA
Tel.96 392 59 48
aspasvalencia@aspasvalencia.com

BOLETIN INFORMATIVO

JULIO 2022



ASPAS VALENCIA

En Portada:
ASPAS VALENCIA RENUEVA EL CERTIFICADO ISO 9001

- Servicio de logopedia para personas adultas
- Aspas en À Punt Radio
- Formación programa Brecha Digital
- Entrevistas a familias de la asociación



BOLETÍN INFORMATIVO

ENERO 2023

ASPAS VALENCIA

En portada
Manifiesto FIAPAS Día Internacional de las Personas Sordas 2022

- Mercadillo Solidario de la empresa NTT DATA Valencia
- Ruido en las aulas
- Entrevista a Valien, socia de Aspas Valencia

SALUD LABORAL

FICHA ACCIÓN Nº	
ÁREA	SALUD LABORAL
ACCIÓN	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral. Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.
FECHA INICIO	Enero 2022
FECHA FIN:	Diciembre 2022
OBJETIVOS	Reducir al máximo los riesgos de acoso laboral por razón de sexo a través de medidas encaminadas a la eliminación y prevención de estas conductas. Contamos con un protocolo de actuación en material de acoso sexual y moral, incluyendo su definición, procedimientos de prevención y actuación así como de las medidas sancionadoras. Integrar un Plan de prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de la empresa a través de la implantación y aplicación de acciones preventivas concertadas.
DESCRIPCIÓN	<p>Informamos a todas las trabajadoras sobre el protocolo de prevención del acoso laboral y moral.</p> <p>Firma de un concierto en materia de Prevención de Riesgos Laborales con un servicio de prevención ajeno DALGO PREVENCIÓN, S.AA con CIF A-96629621:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguridad en el Trabajo - Higiene industrial - Ergonomía y Psicología Aplicada - Vigilancia de la Salud
RECURSOS EMPLEADOS (humanos, materiales y económicos)	
	<p>Humanos: Componentes de la comisión de Igualdad</p> <p>Materiales: Ordenador, Impresora, comunes de oficina</p> <p>Económicos: no hay coste adicional, hemos usado los medios de la propia entidad. Coste concierto 590 €/anuales (incluyendo reconocimientos médicos)</p>
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO. (Especificar en su caso acciones realizadas para el seguimiento y evaluación del plan, personas intervinientes, reuniones realizadas, difusión de decisiones adoptadas...)	
	Se mantiene la comunicación con la empresa Dalgo Prevención y se informa a la plantilla de las medidas de riesgos laborales y prevención del acoso.
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO POR SEXO	
	Trabajadoras de la entidad
PERSONAL RESPONSABLE	
	Junta directiva y Comisión de Igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN	
	Pendiente de ejecución En ejecución X Ejecutada
GRADO DE CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
	Revisión y mejora del protocolo de prevención de acoso laboral para su prevención y actuación, en su caso. Actualización de medidas de protección y protocolos de actuación.

Salud laboral: Servicio de prevención ajeno para la Prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo de la empresa.