

Convenio o Acuerdo: INSTITUCIÓN BENÉFICA ARJONA VALERA

Expediente: 14/11/0118/2022

Fecha: 26/08/2022

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: MANUEL JIMENEZ PEDRAJAS

Código 14100822112022.

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la entidad INSTITUCIÓN BENÉFICA ARJONA VALERA, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de Octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. n.º 90 de 30 de diciembre), el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto).

ACUERDA

Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

**DELEGADA TERRITORIAL,
MARIA DEL CARMEN MARTINEZ GARVIN**

FIRMADO POR: MARIA DEL CARMEN MARTINEZ GARVIN
AC FNMT Usuarios
Firma Válida



C/ Gran Capitán, 12, 3ª Planta, 14071 - Córdoba
Tlf.: 957 352 320 Fax: 957 352 369
Código DIR3: A01013951
www.juntadeandalucia.es/empleo

PLAN DE IGUALDAD

2022 - 2026



GARANTIA DE COMPROMISO

Siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad:

1.- Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas., adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación

2.- Para la consecución de los objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.- Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa.

Los Planes de Igualdad establecen en sí mismos una revisión cada cierto tiempo ya que son documentos abiertos y deberán ser actualizados para adaptarlos a las características que puedan ir cambiando en la empresa, siempre pretendiendo o intentando alcanzar la paridad, la no discriminación y una mejor calidad de vida de trabajo.

La Fundación Arjona Valera declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, 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 y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo 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 informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad en nuestro Plan de igualdad.

DATOS DE LA EMPRESA	
RAZON SOCIAL	FUNDACION ARJONA VALERA
NIF	G-14093595
DOMICILIO SOCIAL	AVDA. DE ESPAÑA, Nº 30 14800 – PRIEGO DE CORDOBA (CORDOBA)
FORMA JURIDICA	FUNDACION
AÑO DE CONSTITUCION	1951
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	MANUEL JIMENEZ PEDRAJAS
CARGO	PRESIDENTE
TELFONO:	957 540 638
E-MAIL	info@fundacionarjonavalera.es
ACTIVIDAD	
SECTOR ACTIVIDAD	Residencia
CNAE	8731
DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	Centro residencial formado por Residencia de Personas Mayores, Centro de Día de Personas Mayores y Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas, en el que el trabajo diario consiste en atender sus necesidades con la mejor calidad en las distintas etapas de su vida.

INDICE

1.- Descripción de la Entidad

2.- Informe de diagnóstico

2.1.-Análisis de los datos de la Entidad

a) Análisis cuantitativo

b) Análisis cualitativo

c) Análisis de los datos de la plantilla

d) Auditoria Retributiva

3.- Resultados esperados

4.- Enfoque

5.-Revisión y Mejora continua

6.- Difusión del Plan de Igualdad

7.- Comisión negociadora y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

8.- ANEXO:

MODELO FICHA DE ACCION DE MEJORA

PROTOCOLO DE ACOSO

1.- Descripción de la Entidad

La Fundación Arjona Valera se instituyó por testamento otorgado en Priego el día 25 de junio de 1947 por D^a Adelaida Arjona Castillo, y se clasificó como beneficencia particular por O.M. de 19 de febrero de 1953.

En cuanto a los fines de la entidad hay que decir que la voluntad de la testadora fue fundar y constituir una Institución Benéfica que fuera un asilo de ancianos, en la que serían acogidos solamente los varones pobres mayores de sesenta años, que lo solicitaran y fueran naturales o vecinos de Priego, y su viudo D. José M^a. Valera Ruiz posteriormente dispuso que se pudieran acoger también mujeres.

La Fundación es regida por un patronato actualmente constituido por 7 patronos, tres designados por delegación en función de su cargo y por sucesión hereditaria y el resto vecinos del municipio elegidos por el propio patronato.

La dirección de la residencia estuvo a cargo, desde el inicio, de la congregación religiosa de las Hermanitas de los ancianos desamparados, hasta su marcha en abril de 1999.

Tras la nueva construcción del edificio, comienza a darse forma a un nuevo proyecto de atención residencial, en el que se valora la posibilidad de destinar plazas en nuestro centro a personas con discapacidad gravemente afectadas, ante las necesidades existentes en este colectivo y la falta de recursos residenciales.

Ante esta realidad la Fundación a nivel interno, comienza de forma paralela un proceso de reforma estatutaria donde se amplía el colectivo beneficiario a *“...personas vulnerables y necesitadas de especial atención, sea por razón de edad, de discapacidad física o psíquica o por pertenecer a determinados colectivos socialmente menos favorecidos.”*, al considerarse que las necesidades por las que inicialmente se instituyó la Fundación han cambiado actualmente, siendo prioritaria la atención a otros colectivos más desprotegidos.

Finalmente, el edificio queda dividido en dos módulos independientes que acogerán a mayores (75 plazas residenciales y 20 de Centro de Día) y a personas con discapacidad gravemente afectadas (32 plazas).

Se inicia de nuevo la atención residencial en enero del año 2009.

La Fund. Arjona Valera cuenta con un Patronato y 2 direcciones técnicas, al estar ésta dividida en 2 centros:

DIRECCION TECNICA
RESIDENCIA DE PERSONAS MAYORES
Y CENTRO DE DIA

DIRECCION TECNICA
RESIDENCIA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
GRAVEMENTE AFECTADAS (R.P.G.A)
Y RESPIRO FAMILIAR

- **Residencia de Personas Mayores (RM):** Contamos con 75 plazas para residentes, los cuales viven con nosotros los 365 días del año, la mayor parte del día están en planta 0 donde podrás encontrar estancias comunes, talleres, comedores...estando sus habitaciones en planta 1 y 2.
- **Centro de Día (CD):** Mediante este servicio atendemos a 20 usuarios de lunes a viernes durante el día, regresando a sus domicilios por la tarde. Conviven con el resto de residentes de RM en la planta 0.
- **Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas (R.P.G.A):** Este servicio cuenta con 31 plazas ocupadas por personas con discapacidad que pasan los 365 días con nosotros. Sus habitaciones están ubicadas en la planta 2 del edificio, mientras que su día a día en los talleres ubicados en la planta -1 donde, además, tienen acceso a zonas exteriores y en la que podrás encontrar el auditorio, gimnasio y la piscina climatizada.
- **Respiro Familiar de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas:** Como su propio nombre indica, son intermitentes periodos de tiempo en los que una persona con discapacidad convive con nuestros residentes de R.P.G.A. Solo se cuenta con 1 plaza.

La Fundación Arjona Valera mantiene concertos con la Junta de Andalucía para la ocupación de sus plazas en cada uno de los servicios anteriormente mencionados.

En nuestra Fundación tenemos una cultura de calidad sólida con unos valores bien fundamentados y que quedan expuestos en nuestra Misión, Visión y Valores.

MISION

Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y a sus familias con apoyos individualizados, en el marco de nuestro compromiso ético y de respeto a sus derechos y valores personales.

VISION

Ser un referente en la atención a personas en situación de dependencia a través de la innovación, con un equipo profesional comprometido y cualificado, actuando como una organización transparente y eficaz en su gestión, que consiga ser una entidad valorada y reconocida en nuestro entorno.

PRINCIPIOS O VALORES

Sentido de permanencia

Compromiso

Transparencia y comunicación

Satisfacción

Atención centrada en la persona

Innovación y creatividad

Sentido de pertenencia:

Las personas que componen la FAV están identificadas con los principios de la entidad, participan activamente y están implicadas en la consecución de sus objetivos.

Compromiso:

Contribuir al ejercicio de los derechos de las personas en situación de dependencia con una actitud responsable, que garantice una atención basada en el respeto y la empatía.

Transparencia y comunicación:

Transparencia en nuestra manera de ser, de actuar y de comunicarnos. Información con claridad hacia las personas en situación de dependencia, sus familias y el entorno sobre lo que hacemos, cómo lo hacemos y por qué lo hacemos.

Satisfacción:

Orientada a la plena satisfacción de usuarios y residentes, familias y profesionales, asumiendo en común responsabilidades que repercutan en nuestro rendimiento y eficacia, contribuyendo al bienestar y a un clima de entendimiento y colaboración.

Atención centrada en la persona:

Cada persona es única, por tanto, los servicios y apoyos que se ofrecen deben ser individualizados respetando sus necesidades específicas.

Innovación y creatividad:

Mantener una actitud abierta a los cambios, valorando las necesidades de cada persona a través de una atención actualizada y pionera.

Para realizar esta actividad Fundación Arjona Valera cuenta con 76 trabajadoras y trabajadores, de los cuáles 69 (90.79%) son mujeres y 7 (9.21%) son hombres.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, donde se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, Fundación Arjona Valera ha realizado un curso de formación para sus trabajadoras y trabajadores que nos ha servido para reflexionar más profundamente sobre la situación de igualdad dentro de nuestra Entidad, y cuyo resultado final ha sido el Plan de Igualdad de la Fundación Arjona Valera.

En marzo de 2022 el Patronato de la Fundación Arjona Valera declaró su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren 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 Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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.

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con las direcciones técnicas de los centros que conforman la Fundación Arjona Valera, así como con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

2.- INFORME DE DIAGNOSTICO

El objetivo de esta fase, cuantitativa y cualitativa, es detectar las discriminaciones por razón de género.

Los instrumentos y técnicas de recogida de datos o información, se ha realizado a través de cuestionarios, tanto a las trabajadoras y trabajadores de la empresa, como a los representantes legales de la misma.

Por otro lado, este Plan de Igualdad, se ha realizado mediante el análisis de los datos existentes en la empresa y los facilitados por las trabajadoras y trabajadores, llevándose a cabo un diagnóstico posterior para detectar las desigualdades existentes, en su caso, en materia de género.

2.1.- Análisis de los datos de la Entidad

a) Análisis cuantitativo

La plantilla de la Fundación Arjona Valera está formada por 76 personas trabajadoras de las cuales 69 son mujeres (90.79%) y el resto son hombres (9.21%). *Tabla 1*. Observando estas cifras, se puede concluir que la plantilla está feminizada, ya que no hay una participación equilibrada de mujeres y hombres. Para que hubiera una participación equilibrada la representación de un sexo no debe de ser inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.



Tabla 1

El análisis por tipo de contrato *Tabla 2* muestra que con un total de 69 mujeres en la plantilla solo el 90.16% tienen contrato indefinido, mientras que los hombres son 6 de 7 que componen la plantilla son indefinidos, siendo éste un dato curioso y que aun tratándose de una plantilla feminizada podemos hablar de igualdad.

Estos datos pueden deberse a que las mujeres son las que más uso hacen de las medidas de conciliación, y las personas que las sustituyen son contratos temporales para cubrir esos puestos.



Tabla 2

El rango de edad predominante es de más de 41 años, seguido de 31 a 40 años, en las mujeres, lo que nos indica que nuestra plantilla es relativamente joven *Tabla 3* y con experiencia *Tabla 4*. Mientras que en los hombres el rango más repetido es de 21 a 30 años.

La muestra es una representación, ya que los cuestionarios que les han sido facilitados a la plantilla no eran obligatorios y no los ha realizado la totalidad de la misma. Han sido un total de 54 trabajadores, 50 mujeres y 4 hombres, siendo los trabajadores masculinos un poco más participativos que las trabajadoras femeninas.

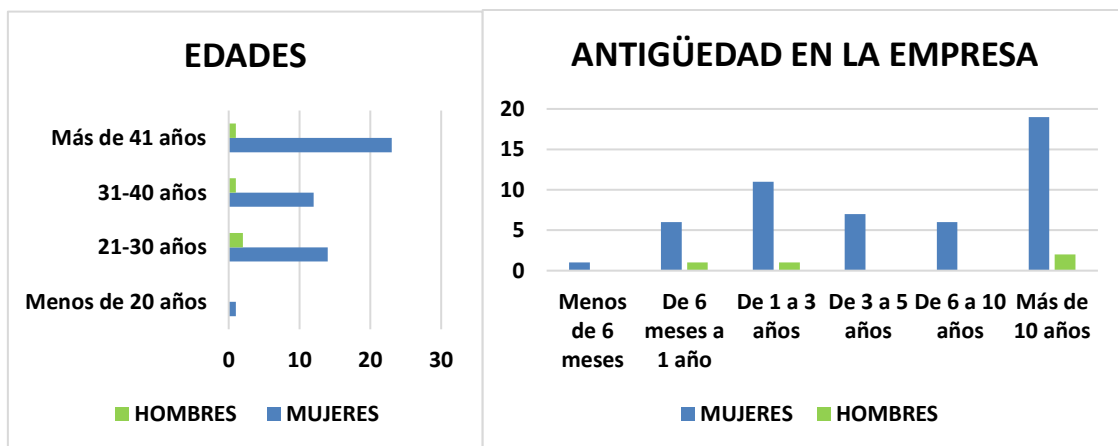


Tabla 3

Tabla 4

b) Análisis cualitativo

La selección del personal:

Los factores que provocan el inicio de un proceso de selección y contratación son: cubrir necesidades y aumento de demanda, así como puestos vacantes por los distintos tipos de bajas, excedencias, ...

Se realiza según las necesidades del personal. Los perfiles están definidos en el **Manual de Puestos de Trabajo**, si bien se debe de revisar el lenguaje utilizado para que este no sea sexista.

Nuestro Manual de puesto de trabajo está formado por las 15 categorías laborales, que actualmente componen nuestra plantilla, entre las que encontramos las siguientes: Auxiliar de enfermería, limpieza, cocinera, Médica, Fisioterapeuta, Ayudante de cocina, Psicóloga, enfermera, oficial de mantenimiento, Terapeuta Ocupacional, Directora, ... En la siguiente gráfica (Tabla 5) han sido englobadas en 4 grandes grupos, de manera que se pueda ver de manera visual la diferencia entre mujeres y hombres.

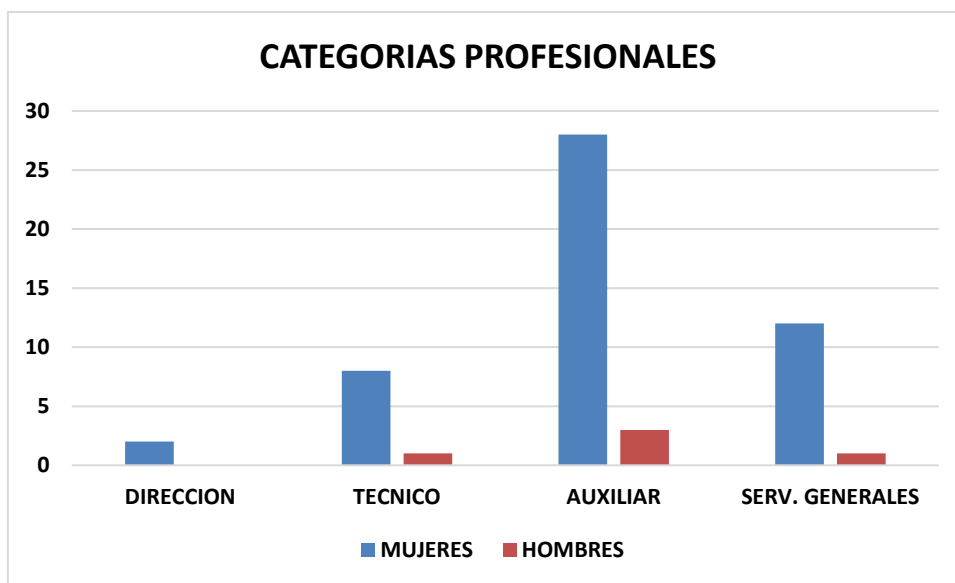


Tabla 5

La formación del personal:

Existe un **Plan de Formación** y se promueve que todo el personal reciba al menos una vez al año un curso de formación, para su reciclaje continuo o para el conocimiento de nuevas áreas que puedan redundar, tanto en la mejor atención de nuestros residentes como en el propio personal.

La promoción del personal:

Se trata de un área poco desarrollada por la Fundación, aunque es oportuno indicar que en los casos que se ha llevado a cabo no se ha detectado discriminación por sexo.

La política salarial:

La Fundación Arjona Valera sigue la establecida por el Convenio que nos es de aplicación (VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal)

La ordenación del tiempo y la conciliación familiar:

Para favorecer la conciliación familiar se facilita la jornada reducida, debido a que nuestros centros tienen un horario de funcionamiento de 24 horas., dado que nos dedicamos a la atención directa de personas mayores y personas con discapacidad. Nos encontramos con el hándicap de que la flexibilidad horaria no es posible en nuestro día a día, ya que se perjudicaría al resto de personas trabajadoras y personas usuarias, debido a que el grueso de nuestra plantilla son mujeres y son éstas las que más hacen uso de estas medidas, al ser ellas las encargadas de llevar un mayor peso en las responsabilidades familiares.

La comunicación interna y externa:

Es un área bastante desarrollada en nuestro día a día, por ello que contamos en nuestro sistema de calidad con un Proceso de Gestión de la Comunicación cuyas herramientas son utilizadas con asiduidad por el personal de la Entidad.

Con respecto a la comunicación externa, contamos entre nuestros procesos estratégicos un Proceso de comunicación y relación con los familiares de las personas residentes de nuestros centros.

A *nivel de representatividad*, tras el estudio realizado podemos afirmar que existe representatividad de las mujeres en todos los puestos de la Fundación, excepto en el de mantenimiento de las instalaciones que está formado por un solo trabajador hombre.

Con respecto a la *prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo*, hasta el momento no se ha hecho ningún estudio para detectar posibles casos ni se ha puesto en marcha ninguna medida concreta.

En relación a *riesgos laborales y salud laboral*, se realizan estudios por una empresa externa y se imparte formación en materia de prevención. Igualmente, por parte de la empresa se hacen estudios especiales y evaluaciones a los colectivos especialmente sensibles, tales como las mujeres en situación de embarazo o lactancia.

Finalmente, la Fundación no cuenta con medidas concretas para mujeres en situación de riesgo de exclusión.

c) Análisis de los datos de la plantilla

Para este fin, se pasó a toda la plantilla de la Fundación el cuestionario del modelo propuesto por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De las 76 personas trabajadoras a las que se la pasó el cuestionario sólo 54 personas han contestado al mismo, ya que al no ser obligatorio no lo ha realizado la totalidad de la plantilla.

Lo más destacado de los resultados es que los porcentajes más elevados (90.74%) los encontramos en que los trabajadores de la Fund. Arjona Valera indican que hay igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores, así como una formación accesible a toda la plantilla sin discriminación por razón de sexo.

También tenemos que destacar que un 51,85%, de las personas que han realizado el cuestionario, indican tener información sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación. De las cuáles el 42,59% subrayan que las medidas de conciliación establecidas por la empresa superan las establecidas por la Ley, dato que contrasta con un porcentaje del 37,04% que no saben o no contestan a ésta pregunta, lo que nos lleva a entender que entre las personas trabajadoras de nuestra entidad hay bastante desconocimiento de las medidas de conciliación, tanto de las adoptadas por la empresa como las establecidas por Ley; lo que nos lleva a considerar de importancia dar información respecto a esta materia entre nuestra plantilla.

d) Auditoria Retributiva.

En la Fundación Arjona Valera en la actualidad contamos con un total de 15 categorías profesionales diferentes, de las cuales sólo encontramos hombres en 3 de ellas.

Las diferencias salariales las encontramos mayormente en la categoría profesional del Auxiliar de Enfermería, aunque el salario base de todos los trabajadores de la Fundación es el estipulado por Convenio Estatal aplicable, los distintos complementos que se les paga (plus de nocturnidad, festivos, ...) son los que crean desigualdad en el momento de ser analizados, debido a que la organización del trabajo en la Fundación es a través de cuadrantes de trabajo rotativos.

3.- Resultados esperados

Tras el informe diagnóstico, pretendemos alcanzar con el desarrollo del presente Plan de Igualdad una serie de objetivos dentro de los diferentes ámbitos de aplicación:

AREA DE INTERVENCION	OBJETIVO	INDICADOR	AÑO			
			2022/2023	2023/2024	2024/2025	2025/2026
Estructura de la plantilla y segregación ocupacional	Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla	Nº de revisiones para comprobar el equilibrio por sexos de la plantilla	1	1	1	1
Contratación	Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista	% anuncios y/o demandas en las que no se incluye lenguaje sexista	100%	100%	100%	100%
Contratación	Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.	% de entrevistas objetivas y no discriminatorias	100%	100%	100%	100%
Formación	Subrayar la importancia de disponer de un Plan de Igualdad en la Fundación	Nº de jornadas de formación acerca de la importancia del Plan de Igualdad	1			
Formación	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades, introduciendo de forma transversal módulos de igualdad en los cursos ofertados por la empresa.	Nº de jornadas de formación en las que la igualdad es un módulo transversal	1	1	1	1
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Fomentar el uso de medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla	Nº de medidas para fomentar el uso de las medidas de conciliación		1		1

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Mantener y favorecer la formación en horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida familiar	% de formación en la que se va a facilitar el horario laboral	100%	100%	100%	100%
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	Revisar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para no usar un lenguaje no sexista	Nº de revisiones del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para no usar un lenguaje no sexista	1		1	
Sensibilización y comunicación	Revisar el catálogo de puestos de trabajo, para no usar un lenguaje no sexista	Nº de revisiones del Catálogo de puestos de trabajo	1		1	
Sensibilización y comunicación	Revisar el Proceso de Gestión de la Comunicación para no usar un lenguaje sexista	Nº de revisiones del Proceso de Gestión de la Comunicación para no usar un lenguaje sexista	1		1	

PLAN DE IGUALDAD FUNDACION ARJONA VALERA			
QUE hay que hacer	QUIEN	COMO	CUANDO
Establecer una revisión periódica de equilibrio por sexos en la plantilla	Dirección	Informe diagnóstico	Diciembre
Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista	Dirección	Elaboración de anuncios	Anual
Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.	Dirección	Elaboración de entrevistas tipo	Anual
Subrayar la importancia de disponer de un Plan de Igualdad en la Fundación	Responsable de Igualdad	Formación interna	Noviembre
Incluir la formación en igualdad de oportunidades de forma transversal en los cursos ofertados por la empresa.	Dirección	Formación externa	Octubre
Dar a conocer el uso de medidas de conciliación familiar y laboral a toda la plantilla	Responsable de Igualdad	Formación interna	Noviembre
Subrayar la importancia de mantener y favorecer la formación en horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida familiar	Dirección	Informe diagnóstico	Anual

Revisar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para no usar un lenguaje no sexista	Comité de Igualdad	Revisión de protocolo	Marzo
Revisar el catálogo de puestos de trabajo, para no usar un lenguaje no sexista	Comité de Igualdad	Revisión del catálogo de puesto de trabajo	Abril
Revisar el Proceso de Gestión de la Comunicación para no usar un lenguaje sexista	Comité de Igualdad	Revisión del proceso	Abril

4.- ENFOQUE

El Plan de Igualdad de la Fundación Arjona Valera se rige por las directrices establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio). De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

Asimismo, en nuestra Fundación estamos comprometidos con la calidad del servicio, contando en la actualidad con el sello de calidad avanzada desde el 22 de julio de 2021, siendo nuestro modelo de gestión la mejora continua.

Finalmente, para la elaboración, ejecución y evaluación de nuestro Plan se han seguido una serie de características que son recomendadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Entre las que se destacan:

- Colectividad: Se ha realizado entre todas las personas implicadas en la Fundación.
- Flexibilidad: Está adaptado a nuestras propias características y las acciones que finalmente se implementen deberán estar diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Integralidad: El Plan incide en toda la plantilla, no solo en las mujeres.
- Transversalidad: Implica a todas las áreas de gestión de la Fundación.
- Dinamismo y sistematicidad: Irá adecuándose a cada momento con diferentes evaluaciones.
- Tiene una finalidad: Conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5.- Revisión y mejora continua

Objetivos de la evaluación

La evaluación debe permitirnos prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Por ello, evaluar el Plan de Igualdad persigue varios objetivos.

- Mantener la no discriminación en el número de las mujeres frente a los hombres que componen la plantilla de la empresa.
- Equilibrar la presencia femenina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medias que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El énfasis de la evaluación está en el aprendizaje que se realiza, ya que éste puede utilizarse para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados. Es decir, nos permitirá detectar áreas de mejora para acciones positivas futuras, contribuyendo todo ello a promover y mantener la igualdad en nuestra Fundación.

Los efectos de la implantación del Plan pueden tener unos resultados inmediatos y otros a largo plazo. Estos resultados obtenidos a corto plazo nos van a permitir comprobar que se van cumpliendo los objetivos específicos que nos habíamos planteado.

Cuándo se va medir:

El Plan de Igualdad se medirá de manera continua durante todo el proceso. De esta forma se distinguen las siguientes evaluaciones:

1. Evaluación del diagnóstico: en esta fase, realizada previamente a la elaboración del Plan, nos ha permitido conocer la realidad de la Fundación en materia de igualdad y establecer unos objetivos e indicadores de trabajo para los próximos 4 años.

2. Evaluación durante la fase de desarrollo del Plan, nos va a permitir conocer los progresos que se van haciendo, reconducir las desviaciones que se puedan producir y saber en qué punto nos encontramos en cada momento.
3. Evaluación final, será realizada en el momento en que se hayan ejecutado las acciones previstas, nos permitirá conocer el nivel de cumplimiento, la implicación de los/las diferentes agentes, así como la elaboración de propuestas de mejora.

Cómo se llevará a cabo:

El Comité de Igualdad se reunirá anualmente para evaluar los indicadores anuales establecidos en el Plan de Igualdad vigente y para aprobar los indicadores del año siguiente. Estos indicadores pueden sufrir variaciones en función de los resultados obtenidos. Las evaluaciones anuales se irán anexando al presente documento.

La evaluación final supondrá el inicio del siguiente Plan de Igualdad. En dicha evaluación se recogerá los resultados conseguidos durante toda la vigencia del Plan, así como otros hitos significativos que merezcan ser resaltados. Finalmente, se establecerán los puntos fuertes y áreas de mejora que nos permitan avanzar en materia de igualdad en el futuro.

Así mismo, durante la vigencia del Plan se irán realizando diferentes acciones de mejora de los distintos ámbitos de aplicación que quedarán recogidos en la “Ficha de acción de mejora” y que será anexada a este Plan de Igualdad.

6.- Difusión del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la Fundación la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con este objetivo se difundirá dicho Plan a todas las personas trabajadoras de la Fundación a través de los diferentes canales y herramientas que dispone la Fundación.

Los resultados de las evaluaciones anuales serán difundidos a todo el personal de la Fundación, devolviendo la información obtenida para que cualquier persona de la organización pueda proponer, a raíz de los resultados, nuevas acciones o estrategias.

Asimismo, nuestro Plan de Igualdad será difundido al exterior a través de nuestra página web con el objetivo de dar visibilidad a nuestros valores y respeto por la igualdad entre hombre y mujeres. Igualmente, dentro del Plan se han establecido diferentes objetivos y acciones que pretenden sensibilizar a la sociedad, así como fortalecer nuestro posicionamiento a favor de la igualdad.

En definitiva, pretendemos que el Plan de Igualdad de la Fundación Arjona Valera suponga la base y la guía para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de igualdad en nuestra organización y que suponga una construcción conjunta de dichos valores entre todo el personal que conforma la Fundación, así como su difusión a la sociedad en general.

7.- Comisión negociadora y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

M^a del Carmen Aguilera Luque, directora de la Residencia de Personas Mayores de la Fundación Arjona Valera

Josefa Rodríguez Tabares, directora de la Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas de la Fundación Arjona Valera

En representación de la plantilla por:

M^a Dolores Gutierrez Serrano, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera

M^a José Mérida del Caño, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera

Composición de la Comisión de Seguimiento.

La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Arjona Valera estará constituida por:

En representación de la empresa por:

M^a del Carmen Aguilera Luque, directora de la Residencia de Personas Mayores de la Fundación Arjona Valera

Josefa Rodríguez Tabares, directora de la Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas de la Fundación Arjona Valera

En representación de la plantilla por:

M^a Dolores Gutierrez Serrano, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera

M^a José Mérida del Caño, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera

Empresa

Trabajadoras

Firma: M^a del Carmen Aguilera Luque.
Directora de la Residencia de
Personas Mayores de la Fundación
Arjona Valera

Firma: Josefa Rodríguez Tabares.
Directora de la Residencia de
Personas con Discapacidad
Gravemente Afectadas de la
Fundación Arjona Valera

Firma: M^a Dolores Gutierrez Serrano.
Auxiliar de Enfermería y
representante de los trabajadores de
la Fundación Arjona Valera

Firma: M^a José Mérida del Caño.
Limpiadora y representante de los
trabajadores de la Fundación Arjona
Valera

8.- ANEXO: MODELO FICHA DE ACCION DE MEJORA

FICHA DE ACCION Nº	FECHA
AREA DE ACTUACION	
DENOMINACION	
OBJETIVOS	
DESCRIPCION	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION (INDICADORES)	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCION	
PERSONA RESPONSABLE	
PERSONAL PARTICIPANTE	

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACION DE LA ACCION

MECANISMOS DE DIFUSION
