

# **PLAN DE IGUALDAD 2026-2030**

## **INDICE**

- 1. Descripción de la Entidad**
- 2. Introducción y Compromiso de la Dirección**
- 3. Determinación de las Partes que lo Conciertan  
(Comisión Negociadora)**
- 4. Ámbito Personal, Territorial y Temporal**
- 5. Informe del Diagnóstico de Situación de la Empresa**
- 6. Resultados de la Auditoría Retributiva (RD 902/2020)**
- 7. Objetivos Generales, Cualitativos y Cuantitativos**
- 8. Plan de Acción: Fichas de Medidas Concretas y  
Cronograma**
- 9. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión**
- 10. Procedimiento de Modificación y Cláusula de  
Resolución de Discrepancias**
- 11. Conclusión**

## **1. Descripción de la Entidad**

La Fundación Arjona Valera (en adelante, la Fundación), con NIF G14093595 y domicilio social en Priego de Córdoba se instituyó por testamento otorgado en Priego el día 25 de junio de 1947 por D<sup>a</sup> 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<sup>a</sup>. 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 conciertos 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.*

## **2. Introducción y compromiso de la dirección.**

La Fundación Arjona Valera ratifica su compromiso firme con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Este Plan de Igualdad se elabora en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 (por el que se regulan los planes de igualdad y su registro) y el Real Decreto 902/2020 (de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

El Plan de Igualdad 2026-2030 de la Fundación Arjona Valera constituye el marco de referencia para continuar avanzando en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, consolidando los avances alcanzados durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad y estableciendo nuevas líneas de actuación orientadas a la mejora continua.

La Fundación entiende la igualdad como un principio transversal que debe integrarse en todas las áreas de gestión y en el conjunto de las relaciones laborales, promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, la equidad, la diversidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación.

El nuevo Plan pretende, por tanto, no solo dar continuidad a las medidas ya implantadas, sino también reforzar aquellos ámbitos en los que resulte necesario seguir avanzando, mediante objetivos concretos, actuaciones planificadas e indicadores que permitan evaluar de forma objetiva su grado de cumplimiento.

### **3. Determinación de las Partes que lo Conciertan (Comisión Negociadora)**

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y concertado por la Comisión Negociadora, válidamente constituida e integrada por las siguientes partes:

#### **Representación de la Empresa:**

- D. Manuel Jiménez Pedrajas, en calidad de Presidente de la Fundación Arjona Valera.
- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen Aguilera Luque, en calidad de directora de la Residencia de Personas Mayores de la Fundación Arjona Valera.
- D.<sup>a</sup> Josefa Rodríguez Tabares, en calidad de directora de la Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas de la Fundación Arjona Valera.

#### **Representación de las Personas Trabajadoras**

- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Dolores Gutiérrez Serrano (RLT: miembro comité de Empresa).
- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Josefa Mérida del Caño (RLT: secretaria comité de Empresa).
- D.<sup>a</sup> Mercedes Serrano López, trabajadora social de la Fundación Arjona Valera.
- D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Luisa Cobo Rivera, educadora de la Residencia de Personas con Discapacidad de la Fundación Arjona Valera.

#### ***Aclaración sobre la composición de la RLT:***

De conformidad con las últimas elecciones sindicales del centro, el Comité de Empresa estuvo integrado inicialmente por 5 personas. A la fecha de negociación del presente plan, se acredita que D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Sierra Guardes Guardes (incapacidad permanente y baja definitiva en la empresa), D.<sup>a</sup> Rosa M.<sup>a</sup> Delgado Carrillo (excedencia voluntaria y no reincorporación posterior) y D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen Berlanga Ortiz (dimisión del Comité) han perdido la condición de representación. Al no haberse cubierto dichas vacantes, la negociación es concertada legítimamente por el 100% de la representación legal efectiva en activo de la plantilla.

#### **4. Ámbito Personal, Territorial y Temporal**

- **Ámbito Territorial:** El presente plan será de aplicación en el centro de trabajo de la residencia y dependencias de la Fundación Arjona Valera en Priego de Córdoba (Córdoba).
- **Ámbito Personal:** Afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de la plantilla de la Fundación, independientemente de su tipo de contrato, grupo profesional o jornada laboral.
- **Ámbito Temporal (Vigencia):** El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, comprendida **desde el 26 de agosto de 2026 hasta el 25 de agosto de 2030.**

#### **5. Informe del Diagnóstico de Situación de la Empresa**

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.

##### **5.1.- 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

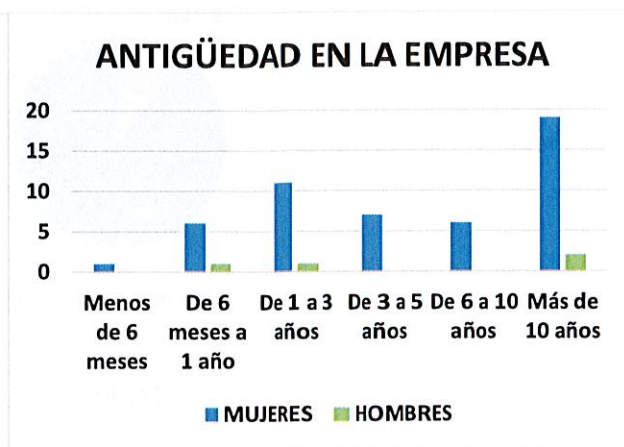


Tabla 4

## 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 (gerocultor/a), limpieza y lavandería, cocina, personal médico, Fisioterapeuta, Pinche de cocina, Psicólogo/a, enfermería, oficial de mantenimiento, Terapeuta Ocupacional, Dirección, Gerencia, ... 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 (VIII 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 la Fundación cuenta con una serie de medidas de conciliación familiar enmarcadas dentro del proceso de Gestión de Recursos Humanos tales como:

- Se podrá solicitar conciliación familiar mediante el documento *Solicitud de Conciliación* (R130-V1), a través del cual el/la trabajador/a puede solicitar modificaciones en sus condiciones laborales. Para ello deberá solicitarlo a través de dicho formato, debiendo remitirla a dirección del centro para proceder a su

análisis y evaluación. La solicitud será contestada, por la dirección, en el plazo máximo 15 días laborales, justificando las causas de concesión o denegación.

- Siempre que el puesto de trabajo lo permita, se plantearán jornadas de trabajo continuadas.
- Posibilidad de cambios de turno entre compañeros/as, previa aprobación de la dirección, en base a los siguientes criterios:
  - Deberá solicitarse por algún motivo justificado.
  - No se podrán realizar cuando uno de los/as trabajadores/as esté en su periodo vacacional.
  - En la RGA los cambios de turno deberán ser del mismo número o en todo caso con el/la auxiliar nº 6.
  - Deberán de estar de acuerdo las dos personas que firman el cambio.
- La concesión de los periodos de vacaciones se realizará teniendo en cuenta el siguiente criterio:
  - Si un periodo es solicitado por más de una persona de las líneas establecidas de sustitución por vacaciones, se tendrá en cuenta el no haberlas disfrutado el año anterior. Si los solicitantes las disfrutaron el año anterior, se tendrá en cuenta los hijos en edad escolar y/o condición familiar especial.
- Permiso de lactancia se podrá coger acumulado y unir a las vacaciones pendientes del año en curso y del año anterior.
- Se facilitará el “abandono” del puesto de trabajo por urgencias familiares o personales, previo aviso y autorización de dirección.
- En fechas especiales como en noche buena o noche vieja y a solicitud de los/as trabajadores/as, se podrá adelantar el horario de salida del turno de tarde.
- Parking gratuito para trabajadores/as.

#### ***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**, la Fundación cuenta con un protocolo de acoso laboral.

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, así como un estudio de los riesgos psicosociales.

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.

## **6. Resultados de la Auditoría Retributiva (RD 902/2020)**

### **MARCO NORMATIVO Y OBJETIVO**

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y el artículo 8.2.d del Real Decreto 901/2020, la presente Auditoría Retributiva tiene como objetivo verificar la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, garantizando la ausencia de brechas salariales o discriminaciones por razón de sexo.

### **SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONVENIO DE APLICACIÓN**

La Fundación Arjona Valera aplica como marco regulador de sus relaciones laborales el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal.

- **Retribución Base:** La estructura salarial del centro sigue de forma estricta las tablas salariales oficiales vigentes del citado convenio colectivo para todas y cada una de las categorías profesionales del centro (Gerocultor/a, Diplomado/a Enfermería, Fisioterapeuta, Personal de Limpieza/Cocina, etc.).
- **Criterios de asignación:** Toda la plantilla percibe el salario base y los complementos fijados por convenio de forma homogénea, con independencia de su sexo.

### **VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y AGRUPACIÓN**

Se ha llevado a cabo el análisis y valoración objetiva de los puestos de trabajo del centro bajo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, agrupándolos según la clasificación profesional del convenio:

- **Grupo 1 (Personal Directivo y Titulados Superiores):** Gerencia, Dirección de Residencia, Médico/a, Psicólogo/a.
- **Grupo 2 (Titulados Medios y Técnicos):** Enfermero/a, Fisioterapeuta, Trabajador/a Social, Terapeuta Ocupacional, Titulado medio, Tasoc.
- **Grupo 3 (Personal Cualificado de Atención Directa y Servicios):** Gerocultor/a, Cocinero/a.
- **Grupo 4 (Personal Subalterno y Servicios Generales):** Auxiliar de Limpieza/Lavandería, personal de mantenimiento, personal de administración, pinche cocina.

**TABLA RESUMEN REGISTRO RETRIBUTIVO.**

| Grupo/categoría                        | Nº<br>hombres | Nº<br>mujeres | Salario base<br>(según<br>convenio)<br>Hombres y<br>mujeres | Complemento<br>ajuste a SMI<br>(1.221€)<br>Hombres y<br>mujeres | Complemento<br>Nocturnidad/Festivos<br>(según convenio)<br>Hombres y mujeres | Complementos<br>específicos | Brecha/diferencia salarial                                                     |
|----------------------------------------|---------------|---------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| GERENCIA                               | 0             | 1             | 2.103,62€                                                   | -                                                               | -                                                                            | 1.051,81€                   | 0%(no hay hombres)                                                             |
| DIRECCIÓN                              | 0             | 1             | 2.103,62€                                                   | -                                                               | -                                                                            | 400€                        | 0%(no hay hombres)                                                             |
| MÉDICO/A                               | 0             | 1             | 1.791,96€                                                   | -                                                               | -                                                                            | 626,8€2                     | 0%(no hay hombres)                                                             |
| TIT SUPERIOR.<br>PSICOLGIA             | 0             | 2             | 1.791,96€                                                   | -                                                               | -                                                                            | -                           | 0%                                                                             |
| DUE                                    | 0             | 1             | 1.567,96€                                                   | -                                                               | Según cuadrante                                                              | -                           | Vinculado al nº de turnos<br>festivos/nocturnos realizados según<br>cuadrante  |
| TRABAJO SOCIAL                         | 0             | 1             | 1.455,98€                                                   | -                                                               | -                                                                            | 120€                        | 0%(no hay hombres)                                                             |
| FISIOTERAPIA                           | 1             | 1             | 1.455,98€                                                   | -                                                               | -                                                                            | -                           | 0%                                                                             |
| TERAPIA OCUPACIONAL                    | 0             | 1             | 1.455,98€                                                   | -                                                               | -                                                                            | -                           | 0%                                                                             |
| TÍTULO MEDIO                           | 0             | 2             | 1.425,03€                                                   | -                                                               | -                                                                            | -                           | 0%                                                                             |
| TASOC                                  | 0             | 2             | 1.179,32€                                                   | 41,68€                                                          | -                                                                            | -                           | 0%                                                                             |
| OFICIAL MANTENIMIENTO                  | 1             | 0             | 1.179,32€                                                   | 41,68€                                                          | -                                                                            | 29,04€                      | 0%(no hay mujeres)                                                             |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO                 | 0             | 1             | 1.179,32€                                                   | 41,68€                                                          | Según cuadrante                                                              | -                           | Vinculado al nº de turnos<br>festivos/nocturnos realizados según<br>cuadrante. |
| GEROCULTOR/A                           | 5             | 36            | 1.160,37€                                                   | 60,63€                                                          | Según cuadrante                                                              | -                           | Vinculado al nº de turnos<br>festivos/nocturnos realizados según<br>cuadrante. |
| GEROCULTOR/A<br>(funciones enfermería) | 0             | 3             | 1.160,37€                                                   | 60,63€                                                          | Según cuadrante                                                              | 200€                        | 0% (no hay hombres)                                                            |
| COCINERO/A                             | 0             | 3             | 1.160,37€                                                   | 60,63€                                                          | Según cuadrante                                                              | -                           | Vinculado al nº de turnos<br>festivos/nocturnos realizados según<br>cuadrante. |

| RECEPCIONISTA       | 0 | 1  | 1.140,03€ | 80,97€  | Según cuadrante | - | Vinculado al nº de turnos festivos/nocturnos realizados según cuadrante. |
|---------------------|---|----|-----------|---------|-----------------|---|--------------------------------------------------------------------------|
| PINCHE DE COCINA    | 0 | 1  | 1.051,81€ | 169,19€ | Según cuadrante | - | Vinculado al nº de turnos festivos/nocturnos realizados según cuadrante. |
| LIMPIEZA LAVANDERIA | 0 | 11 | 1.051,81€ | 169,19€ | Según cuadrante | - | Vinculado al nº de turnos festivos/nocturnos realizados según cuadrante. |

## ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTOS

Del análisis cuantitativo de las retribuciones percibidas por la plantilla se desprenden las siguientes conclusiones:

1. **Retribución Regulada por Convenio:** El 100% de la plantilla de todas las categorías percibe la retribución exacta fijada en las tablas salariales del VIII Convenio Estatal. La brecha salarial en estos grupos es del 0,00%.
2. **Complemento por ajuste al SMI:** todas las categorías que quedan por debajo del SMI reciben un complemento que los equipara al SMI independientemente del sexo. La brecha salarial en estos grupos es del 0,00%.
3. **Complemento por nocturnidad/ festivo:** todas las categorías que trabajan noches y festivos reciben su complemento según cuadrante establecido a inicios de año independientemente del sexo. La brecha salarial en estos grupos es del 0,00%.
4. **Complemento de Responsabilidad:**
  - Puestos afectados: Dirección de la Residencia (1 personas), gerencia (1 persona), Médico/a de la Residencia (1 persona), responsable de calidad (Trabajadora social 1 persona), personal de mantenimiento (1 persona) y gerocultores con funciones de enfermería (3 personas)
  - Naturaleza del complemento: Se devenga un complemento de puesto/responsabilidad vinculado a las funciones específicas de alta dirección, coordinación general del centro, responsable de calidad, responsabilidad legal/sanitaria y disponibilidad.
  - Justificación de concurrencia y neutralidad de género: Dicho complemento responde de forma objetiva y neutra a los requerimientos de penosidad, responsabilidad sobre la salud de las personas usuarias y dedicación requeridos en el puesto. Su concesión no está condicionada al sexo de quien lo desempeña, respondiendo a causas organizativas y de valoración objetiva del puesto.

## CONCLUSIÓN Y PLAN DE ACTUACIÓN

- Inexistencia de brecha salarial de género: No se detectan diferencias retributivas no justificadas ni brechas salariales que alcancen o superen el 25% entre puestos de igual valor en la entidad.
- Mantenimiento de buenas prácticas: La Fundación se compromete a mantener la aplicación estricta de las tablas salariales del convenio y a realizar el seguimiento anual del Registro Retributivo por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para velar por la neutralidad de género en caso de crearse nuevos complementos en el futuro.

## **7. Objetivos Generales, Cualitativos y Cuantitativos**

El objetivo general del Plan de Igualdad 2026-2030 es **consolidar y profundizar en la integración efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura, organización y gestión de la Fundación Arjona Valera**, garantizando que las políticas y procedimientos internos se desarrollen bajo criterios de igualdad, transparencia, objetividad y no discriminación.

Para alcanzar este objetivo general, el Plan se articula en diferentes áreas de actuación que abarcan las principales dimensiones de la gestión de personas y de la cultura organizativa.

### **7.1 Cultura organizativa e igualdad**

#### **Objetivo:**

Consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como **principio transversal de actuación** en toda la organización, reforzando el compromiso de la

Fundación con la igualdad y garantizando su integración en las políticas, procedimientos y procesos de gestión.

Para ello, se realizará un seguimiento periódico de la aplicación del Plan y se favorecerá la participación de la Comisión de Igualdad en su evaluación y mejora continua.

#### **Indicadores:**

- Revisión anual del Plan de Igualdad y elaboración de un informe anual de seguimiento.

- Celebración de, al menos, una reunión anual de la Comisión de Igualdad.

## 7.2. Selección y contratación

### Objetivo:

Garantizar que los procesos de **selección y contratación** se desarrollen de manera objetiva, transparente e inclusiva, evitando cualquier posible sesgo o discriminación por razón de sexo y favoreciendo la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Se promoverá la utilización de criterios objetivos en las diferentes fases de los procesos de selección y la utilización de un lenguaje inclusivo en las ofertas y comunicaciones relacionadas con la contratación.

### Indicadores:

- 100 % de las ofertas de empleo redactadas utilizando lenguaje inclusivo.
- 100 % de las entrevistas realizadas conforme a criterios objetivos previamente establecidos.

## 7.3. Formación

### Objetivo:

Potenciar la **formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de cualquier forma de discriminación**, favoreciendo que el conjunto de la plantilla disponga de conocimientos y herramientas adecuados para incorporar estos principios a su actividad profesional.

Asimismo, se prestará especial atención a las nuevas incorporaciones, garantizando que reciban información y formación significativa en materia de igualdad.

### Indicadores:

- Realización de, al menos, una acción formativa anual en materia de igualdad, diversidad o prevención de la discriminación.
- Participación superior al 60 % de la plantilla.
- Incorporación de contenidos relacionados con la igualdad en la formación dirigida a las nuevas incorporaciones.

## 7.4. Desarrollo profesional

### Objetivo:

Garantizar la **igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, desarrollo y crecimiento profesional**, asegurando que las decisiones relacionadas con la trayectoria

profesional se fundamenten en criterios objetivos, transparentes y vinculados a las competencias y necesidades de la organización.

Se realizará un seguimiento periódico de las promociones y de la participación de mujeres y hombres en los procesos de desarrollo profesional, con el fin de detectar y, en su caso, corregir posibles desigualdades.

**Indicadores:**

- Existencia de un procedimiento documentado de promoción.
- Seguimiento anual de las promociones realizadas y elaboración de un informe anual sobre la participación de mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional.

## **7.5. Conciliación y corresponsabilidad**

**Objetivo:**

Favorecer un **uso equilibrado y corresponsable de las medidas de conciliación** disponibles, garantizando que toda la plantilla conozca sus derechos y las medidas existentes y evitando que su utilización pueda generar desigualdades en el desarrollo profesional.

La Fundación promoverá una cultura organizativa favorable a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, basada en la corresponsabilidad y en el uso equilibrado de las medidas disponibles.

**Indicadores:**

- Realización de una campaña informativa anual sobre las medidas de conciliación.
- Actualización anual de la guía de conciliación.
- Seguimiento del uso de las medidas de conciliación disponibles.

## **7.6. Igualdad retributiva**

**Objetivo:**

Mantener y garantizar la **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, previniendo y detectando posibles diferencias salariales que no respondan a criterios objetivos y justificados.

La Fundación continuará realizando un seguimiento periódico de su estructura retributiva y adoptará, cuando resulte necesario, las medidas dirigidas a corregir posibles desigualdades.

**Indicadores:**

- Elaboración y actualización anual del registro retributivo.
- Elaboración de un informe anual sobre los resultados del análisis retributivo.

**7.7. Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**

**Objetivo:**

Reforzar la **prevención, sensibilización y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de comportamientos discriminatorios o constitutivos de acoso.

La Fundación garantizará el conocimiento por parte de la plantilla de los mecanismos y procedimientos existentes para la prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso.

**Indicadores:**

- Revisión anual del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Realización de, al menos, una acción formativa o de sensibilización anual.
- Difusión permanente del procedimiento de actuación ante situaciones de acoso.

**7.8. Comunicación inclusiva**

**Objetivo:**

Garantizar el **uso sistemático de una comunicación inclusiva y no discriminatoria** en todos los canales y soportes de comunicación interna y externa de la Fundación.

La comunicación se considera una herramienta fundamental para consolidar una cultura organizativa igualitaria, por lo que se promoverá la revisión y actualización de los documentos, modelos, formularios y publicaciones de la organización.

**Indicadores:**

- Revisión anual de la documentación y materiales de comunicación.
- Supervisión de las publicaciones y comunicaciones internas y externas.

### **7.9. Seguimiento y evaluación**

**Objetivo:**

Mejorar y consolidar el **sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad** mediante indicadores objetivos que permitan conocer el grado de cumplimiento de las medidas, identificar posibles desviaciones y establecer actuaciones de mejora.

El seguimiento tendrá un carácter periódico y permitirá adaptar las medidas a la evolución de las necesidades de la Fundación, de su plantilla y del marco normativo aplicable.

**Indicadores:**

- Elaboración de un informe anual de seguimiento.
- Realización de las evaluaciones intermedias y final dentro de los plazos establecidos.
- Aprobación anual por la Comisión de Igualdad de propuestas de mejora, cuando proceda.

### **8. Plan de Acción: Fichas de Medidas Concretas y Cronograma**

| AREA DE INTERVENCION              | OBJETIVO: MEDIDA CONCRETA                                                                                                           | INDICADOR                                                                                                                                                                                          | RESPONSABLES                         | RECURSOS             | CALENDARIO TEMPORALIZACIÓN |           |           |           |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------|----------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                   |                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                    |                                      |                      | 2026-2027                  | 2027-2028 | 2028-2029 | 2029-2030 |
| Cultura organizativa e igualdad   | Consolidar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión anual Plan e Informe anual seguimiento.</li> <li>Reunión anual Comisión igualdad.</li> </ul>                                                       | Comisión Igualdad                    | Humanos/ materiales  | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |
| Selección y Contratación          | Confecionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncian con lenguaje no sexista | <ul style="list-style-type: none"> <li>100% anuncios y/o demandas utilizando lenguaje inclusivo.</li> <li>100% entrevistas conforme a criterios establecidos.</li> </ul>                           | Departamento de personal y dirección | Humanos/ materiales  | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |
| Formación                         | Potenciar la formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de cualquier discriminación.               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Realización de una formación anual en igualdad.</li> <li>Participación + 60% plantilla</li> <li>Formación en igualdad a 100% nuevos trabajadores</li> </ul> | Dirección y comisión de seguimiento  | Humanos/ materiales  | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |
| Desarrollo profesional            | Igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y crecimiento profesional                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento de promoción interna.</li> <li>Seguimiento anual promociones y elaboración informe anual</li> </ul>                                           | Dirección y RLT                      | Humanos y materiales | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |
| Conciliación y corresponsabilidad | Favorecer el uso responsable y equilibrado medidas de conciliación                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Información anual medidas conciliación</li> <li>Actualización anual guía conciliación</li> <li>Seguimiento anual</li> </ul>                                 | Dirección y comisión de seguimiento  | Humanos y materiales | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |
| Igualdad Retributiva              | Mantener y garantizar la igualdad retributiva                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración anual registro retributivo</li> <li>Elaboración informe anual</li> </ul>                                                                        | Dirección y asesoría laboral         | Humanos y materiales | 1S                         | 1S        | 1S        | 1S        |

|                                                           |                                                                      |                                                                                                                                                                            |                                     |                      |    |    |    |    |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------|----|----|----|----|
| Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo | Difusión y actualización protocolo de acoso laboral                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión anual documentación de comunicación</li> <li>• Formación anual</li> <li>• Difusión</li> </ul>                            | Dirección y comisión de seguimiento | Humanos y materiales | 1S | 1S | 1S | 1S |
| Comunicación inclusiva                                    | Supervisar el uso de una comunicación inclusiva y no discriminatoria | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión anual documentación de comunicación</li> <li>• Supervisión de publicaciones y comunicaciones internas.</li> </ul>        | Dirección y comisión de seguimiento | Humanos y materiales | 1S | 1S | 1S | 1S |
| Seguimiento y evaluación                                  | Consolidar el sistema de seguimiento del plan de igualdad            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración informe anual</li> <li>• Evaluaciones intermedias</li> <li>• Aprobación de propuestas de mejora si procede</li> </ul> | Comisión de seguimiento             | Humanos y materiales | 1S | 1S | 1S | 1S |

\*1S: Primer semestre 2027, 2028, 2029 y 2030

## **9. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión**

### **9.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación**

Para garantizar la efectividad del plan, se constituye la **Comisión de Seguimiento**, integrada por:

#### **En representación de la empresa:**

1. D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Carmen Aguilera Luque, en calidad de directora de la Residencia de Personas Mayores de la Fundación Arjona Valera.
2. D.<sup>a</sup> Josefa Rodríguez Tabares, en calidad de directora de la Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas de la Fundación Arjona Valera.

#### **En representación de las personas trabajadoras:**

1. D.<sup>a</sup> Dolores Gutierrez Serrano, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera.
2. D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> José Mérida del Caño, representante de los trabajadores de la Fundación Arjona Valera.
3. D.<sup>a</sup> Mercedes Serrano López, trabajadora social de la Fundación Arjona Valera.
4. D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Luisa Cobo Rivera, educadora de la Residencia de Personas con Discapacidad de la Fundación Arjona Valera.

### **9.2. Calendario de Reuniones y Evaluaciones**

**Reuniones Ordinarias:** Se celebrarán con carácter anual en el primer semestre del año, para revisar el nivel de cumplimiento de las medidas programadas.

**Evaluación Final:** Se llevará a cabo durante el último semestre de vigencia del plan (enero-agosto 2030), sirviendo de base para el siguiente diagnóstico de situación.

## **10. Procedimiento de Modificación y Cláusula de Resolución de Discrepancias**

### **Procedimiento de Modificación:**

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado a lo largo de su vigencia en los siguientes supuestos:

1. Por imperativo legal o requerimiento administrativo de la Autoridad Laboral.
2. Si los informes de la Comisión de Seguimiento demuestran una inadecuación manifiesta de las medidas fijadas a la realidad de la entidad.
3. En caso de transformaciones organizativas, de plantilla o estructurales de trascendencia.

### **Resolución de Discrepancias:**

En el supuesto de surgir discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento sobre la interpretación, aplicación o revisión del plan que no puedan resolverse por acuerdo paritario interno:

1. Se levantará acta reflejando los puntos de desacuerdo.
2. Las partes acuerdan someter la discrepancia al sistema de mediación o solución extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía.

## **11. Conclusión**

El **Plan de Igualdad 2026-2030 de la Fundación Arjona Valera** representa una nueva etapa en el compromiso de la organización con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Su finalidad es dar continuidad a los avances alcanzados durante el periodo 2022-2026 y, al mismo tiempo, **profundizar en la integración de la igualdad como elemento estratégico y transversal de la gestión de la Fundación.**

La experiencia adquirida durante la vigencia del anterior Plan proporciona una base sólida para avanzar hacia un modelo de **mejora continua**, en el que la igualdad se incorpore de manera efectiva a la cultura organizativa, a la gestión de las personas y a los diferentes procesos internos.

Para ello, el nuevo Plan establece **objetivos concretos, actuaciones evaluables e indicadores cuantificables**, que permitirán realizar un seguimiento sistemático de los avances y detectar posibles ámbitos de mejora.

El compromiso de la Fundación se fundamenta, asimismo, en la participación y colaboración de las personas que integran la organización y, especialmente, en el papel de la **Comisión de Igualdad** como órgano de seguimiento, evaluación y propuesta de actuaciones.

De este modo, durante el periodo **2026-2030**, la Fundación Arjona Valera continuará trabajando para consolidar un entorno laboral basado en la **igualdad de oportunidades, la equidad, el respeto, la diversidad, la corresponsabilidad y la ausencia de cualquier forma de discriminación**, contribuyendo así a una organización cada vez más justa, inclusiva y comprometida con la igualdad efectiva.

### **FIRMA Y CONFORMIDAD DE LAS PARTES**

En prueba de conformidad y para que conste a los efectos oportunos ante la Autoridad Laboral / REGCON, firman el presente documento.

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA**



Fdo.: \_\_\_\_\_

**D. Manuel Jiménez Pedrajas**

**Cargo: Presidente**



Fdo.: \_\_\_\_\_

**D.ª M.ª Carmen Aguilera Luque**

**Cargo: Directora de la Residencia de Personas Mayores**



Fdo.: \_\_\_\_\_

**D.ª Josefa Rodríguez Tabares**

**Cargo: Directora de la Residencia de Personas con Discapacidad Gravemente Afectadas**

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**



Fdo.: \_\_\_\_\_

**D.ª Mercedes Serrano López**

**Representación: Representante de las personas trabajadoras**

Fdo.: 

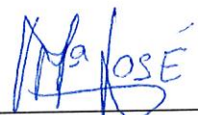
**D.ª Mª Luisa Cobo Rivera**

Representación: **Representante de las personas trabajadoras**

Fdo.: 

**D.ª Mª Dolores Gutierrez Serrano**

Representación: **Representante de las personas trabajadoras**

Fdo.: 

**D.ª Mª José Mérida del Caño**

Representación: **Representante de las personas trabajadoras**