



COMUNICADO GENERAL PLANTILLA:

→ IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD Y CONSTITUCIÓN COMITÉ DE IGUALDAD.

Estimada plantilla, queremos informar que la Dirección de la entidad ha decidido poner **en marcha un Plan de igualdad** con el objetivo de conseguir y/o mejorar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con la finalidad de obtener con este proceso un mayor éxito en la integración del valor de la igualdad en la entidad, queremos comunicar la necesidad de vuestra colaboración y apoyo. Durante todo el proceso os iremos informando y pediremos vuestra colaboración. Se agradece, de antemano, todo el tiempo que dedicaréis a ello y vuestra predisposición para que este proyecto que iniciamos suponga una mejora para nuestra organización y nuestras relaciones laborales.

Para conseguir que integrar el valor de la igualdad de trato y oportunidades internamente y que sirva de referencia externamente, **se ha constituido un Comité de Igualdad**. Este órgano se encuentra constituido por cuatro personas, por un lado, dos personas que forman parte, se encuentran representando a la cúpula de la entidad y, por otro lado, las otras dos personas que forman parte, representan al resto de plantilla, estando entre sus componentes, la representación legal de la plantilla. A continuación, se especifican concretamente estos/as componentes a los que se hace referencia:

En representación de la entidad:

Nombre	DNI	Cargo
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	07836766-E	GERENTE
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	16292848-Q	DIRECCIÓN DE CENTROS

En representación de la plantilla:

Nombre	DNI	Cargo
ALICIO MATILLA RAMOS	07966250-Q	CUIDADOR (RLT)
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	70861622-L	CUIDADORA

Este órgano paritario e interno de igualdad, ha sido constituido para velar por los intereses de la igualdad en la organización, representarla desde las diferentes perspectivas existentes en la organización, además como órgano intermediario de comunicación entre la Dirección y la plantilla en lo que a la igualdad respecta.

A continuación, **se deja un anexo que recoge un orden de las fases trabajo que se irán** para dar cumplimiento a la subvención solicitada, concretamente *Convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e*



implantación de planes de igualdad, correspondiente al año 2018, concedida por Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, a fin de implantar este proceso internamente.

Se contará con la ayuda especializada en la materia de igualdad de la Consultoría Concilia2, entidad que participará guiando en todo el proceso y trabajando conjuntamente con el Comité de Igualdad.

Si existieran posibles dudas o quisierais recibir más información, no dudéis en tratar con el Comité de Igualdad.

Quedamos a vuestra disposición, Dirección General.



→ ANEXO 1: ORDEN DE ACTIVIDADES

Compromiso de la Organización	<ul style="list-style-type: none">• Firmar un compromiso, en el que se plasme la intención de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por parte de la Dirección.
Comité o Comisión Permanente de Igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Definición y formalización del equipo de trabajo. Formación básica en la materia.
Diagnóstico de situación	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de un diagnóstico que consistirá en el análisis detallado de la situación de igualdad de la empresa. Se utilizarán instrumentos de recogida de información: encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc.• Análisis de la información recopilada y establecimiento de conclusiones.
Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none">• Diseño del Plan de Igualdad: "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" (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007)"
Implantación de medidas	<ul style="list-style-type: none">• Ejecución y puesta en marcha de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.



ACTA DE CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva para las Mujeres y Hombres se obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con las y los trabajadores.

El presente documento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la entidad **Residencia Araluz** (Araluz, en adelante), la representación de la empresa y la plantilla, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Araluz considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la empresa, entendiendo el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos y situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la empresas y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

1. Constitución del Comité Permanente de Igualdad

Las partes acuerdan constituirse en Comité Permanente de Igualdad, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo previsto en la L.O.3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como órgano mediador en los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración, aplicación y/o seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.

2. Composición:

El Comité Permanente de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por dos (2) personas representantes de la empresa y dos (2) personas representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras, o en su defecto, las personas que hayan sido seleccionadas para representar a la plantilla mediante el sistema de elecciones establecido, pudiendo asistir un asesor o asesora por cada componente del Comité Permanente de Igualdad.

En el caso concreto de **Araluz**, el comité de igualdad, quedará constituido, por un lado, por dos (2) personas que representaran legalmente a la empresa, y por otro lado, dos (2) personas que ostentan el cargo de representación de la plantilla, estando entre sus componentes, la representación legal de la plantilla.

Todas las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley orgánica 15/1999 y/o próximas actualizaciones reglamentarias relacionadas con esta materia.

El comité de pleno consentimiento queda constituido oficialmente por las siguientes personas:

En representación de la entidad:

Nombre	DNI	Cargo
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	07836766-E	GERENTE
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	16292848-Q	DIRECCIÓN DE CENTROS

En representación de la plantilla:

Nombre	DNI	Cargo
ALICIO MATILLA RAMOS	07966250-Q	CUIDADOR (RLT)
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	70861622-L	CUIDADORA

3. Reuniones: El Comité Permanente de Igualdad se reunirá

- De manera ordinaria con carácter quincenal hasta la aprobación del Plan de Igualdad; y tras el cierre, al menos una vez cada 3-6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.
- De manera extraordinario, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.
- De manera conjunta y extraordinaria, a petición de cualquiera de los Comités de Igualdad constituidos en alguna de las entidades del Grupo ASPACE, que cuente con éste órgano y que estén inmersa en proyectos relacionados con la igualdad.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos conjuntos de los Comités Permanentes de Igualdad para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, de al menos dos Comités.

4. Funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos corporativos (2 años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:

- Igualdad de trato y de oportunidades en:

- i. Acceso al empleo
- ii. Condiciones de trabajo
- iii. Promoción profesional y formación
- iv. Ordenación del tiempo de trabajo
- v. Prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- vi. Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la empresa facilitará al Comité la información desagregada por sexo, que le será requerida y que se definirá por el Comité.

Una vez realizado el diagnóstico, empresa y representantes del personal acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a cabo, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, el Comité Permanente efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Toda medida y/o acción llevada a cabo negociadamente o resultado de su implantación será comunicada a través de este órgano al resto de personal. Además, el comité se compromete a comunicar y animar al resto de personal a informarse y a colaborar en todo el procedimiento establecido con la finalidad de que la igualdad se perciba como un valor transversal perseguido.

Sin perjuicio de todo lo anterior, todas las funciones mencionadas, podrán tratarse de manera conjunta por los Comités de Igualdad de las diversas entidades del Grupo que posean este órgano, así como trabajar porque las estrategias y actuaciones sean sinérgicas entre las entidades que también mantienen un compromiso con la igualdad; y en todo caso, exceptuando de esta afirmación las situaciones específicas que se generasen en cada entidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por el Comité Permanente de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros del Comité.

En Villamayor, a 18 de mayo de 2018

Nombre	Firma
PATROCINIO RODRÍGUEZ PEDRAZA	
JUAN JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ	
ALICIO MATILLA RAMOS	
CONCEPCIÓN ARÍAS GARCÍA	



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En **RESIDENCIA ARALUZ**, somos conscientes que nuestra gestión estratégica tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por considerarnos un agente social de referencia en cuyo ámbito se establecen continuas relaciones laborales y personales.

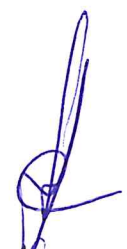
Por este motivo, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la entidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde finales de 2018 y hasta 2022 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, Diagnóstico previo, diseño e implantación de nuestro I Plan de Igualdad, para ello, desde la Dirección, junto con el Comité de Igualdad (una vez haya sido constituido), compartiremos la ilusión e intereses en favor a esta materia, comprometiéndonos a animar al resto de plantilla a que formen parte activa en todo el proceso de elaboración. Los medios y mecanismos para participar se irán comunicando conforme se vayan estableciendo, además se irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo.

El grado de integración corporativa del valor de la igualdad, marcará la dirección de políticas de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance social encaminado a conseguir una igualdad real y efectiva.

En Villamayor, a 8 de enero de 2019

Fdo. 
Juan José Beltrán Fernández