

II Plan Igualdad 2020 – 2024

SANAMENTE
FUNDACIÓN



1. DIAGNOSTICO

2. PREAMBULO

- ▶ Compromiso: contexto y precedentes
- ▶ Marco jurídico de referencia
- ▶ Principios definitorios del Plan de Igualdad en FUNDACIÓN SANAMENTE.
- ▶ Comisión permanente de igualdad
- ▶ Medios materiales y humanos

3. OBJETIVOS Y ACCIONES

- ▶ Objetivo principal del P. Igualdad
- ▶ Objetivos generales del P. Igualdad
- ▶ Objetivos específicos y acciones que lo desarrollan
- ▶ Áreas de intervención
 - ▷ Transversalidad programas servicios y centros
 - ▷ Formación profesional
 - ▷ Promoción
 - ▷ Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar.
 - ▷ Comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen
 - ▷ Materia de violencia de género
 - ▷ Consejo por la igualdad.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DIAGNOSTICO

TABLA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Datos generales de la empresa

Nombre de la empresa	FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
C.I.F.	G54.778.584
Domicilio Social	Pz. Martínez Olivencia, 9 bj – 03400 – Villena - Alicante
Teléfono / E-mail	965808194 – fundacion@redsanamente.org
Actividad a la que se dedica	Salud Mental
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	C.R.I.S. Pz. Martínez Olivencia, 9 bj V.T.M. Avda. Constitución, 149 V.T.H. C/ San Sebastián, 40
Productos / Actividades principales	Rehabilitación personas con enfermedad mental
Forma jurídica	Fundación

Instalaciones de la empresa

CRIS-Villena

Se ubica en la confluencia de la Plaza Martínez Olivencia y Calle Cisneros, constituyen la planta baja de un edificio de viviendas de unos 35 años de antigüedad, su superficie construida aproximada es de 468,15 metros². La superficie útil es de 397,81m².

Las dependencias con las que cuenta el centro son las siguientes:

- Acceso
- Distribuidor/sala espera
- Pasillo
- 4 despachos polivalentes
- 1 despacho de dirección
- 1 sala de psicomotricidad
- 3 salas de usos múltiples
- Cocina
- 3 aseos

Vivienda tutelada 1

Se sitúa en la Avda. de la constitución, Nº 136, 1º, de Villena (Alicante), cerca de la zona centro de Villena, bien comunicado y con acceso a los recursos urbanos.

El centro reúne las características propias de una vivienda familiar de Villena, situándose en un primer piso de una vivienda, dispone de una superficie habitable total de 114,18 m2.

Consta de:

- Cuatro habitaciones individuales,
- Un baño completo,
- Cocina equipada,
- Salón comedor,
- Recibidor y pasillo,
- Despacho para los educadores,
- 2 patios.

La vivienda está dotada del mobiliario y los enseres necesarios, incluyendo electrodomésticos y menaje de cocina. Cuenta con servicios de agua y electricidad, calefacción, calentador de agua y teléfono. Como equipamiento de ocio, la vivienda dispone de televisión, DVD, equipo de música y ordenador.

Vivienda tutelada 2

Se sitúa en la Avda. de la Constitución, Nº 149, bajo, en el barrio de "La Constancia" de Villena (Alicante), un barrio tradicional de viviendas familiares, bien comunicado y con acceso a los recursos urbanos.

El centro reúne las características propias de una vivienda familiar de Villena, situándose en una casa de planta baja y unifamiliar, con una superficie total habitable de 73 m2.

Consta de:

- Cuatro habitaciones individuales,
- Un cuarto de aseo y un baño completo (con ducha adaptada),
- Cocina equipada,
- Salón comedor,
- Recibidor y pasillo,
- Despacho para las educadoras,
- Lavadero,
- Patio interior y terraza.

La vivienda está dotada del mobiliario y los enseres necesarios, incluyendo electrodomésticos y menaje de cocina. Cuenta con servicios de agua y

electricidad, calefacción, calentador de agua y teléfono. Como equipamiento de ocio, la vivienda dispone de televisión, DVD, equipo de música y ordenador.

Ámbito territorial

Local/ Comarcal → El ámbito de actuación de la fundación cubre el Alto y Medio Vinalopó, cubriendo las necesidades de familiares ,personas con enfermedad mental crónica y población en general de Villena, Sax, Salinas, Beneixama, Cañada, Biar, Campo de Mirra, Elda ,Petrer, Novelda, Monovar, Aspe,etc..Cubriendo un ámbito de más de 190.000 habitantes.

Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años			
20 – 29 años			
30 - 39 años	3	2	5
40 – 49 años	6	4	10
50 y más años	6		6
Total	15	6	21

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios			
Estudios primarios			
Estudios secundarios (B.U.P., F.P. C. formativos)	3	2	5
Estudios universitarios	12	4	16
Total	15	6	21

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	DEPARTAMENTO		
	Mujeres	Hombres	Total
Personal directivo	1		1
Personal directivo intermedio	4		4
Personal cualificado	9	6	15
Personal no cualificado			
Personal administrativo	1		1
Total	15	6	21

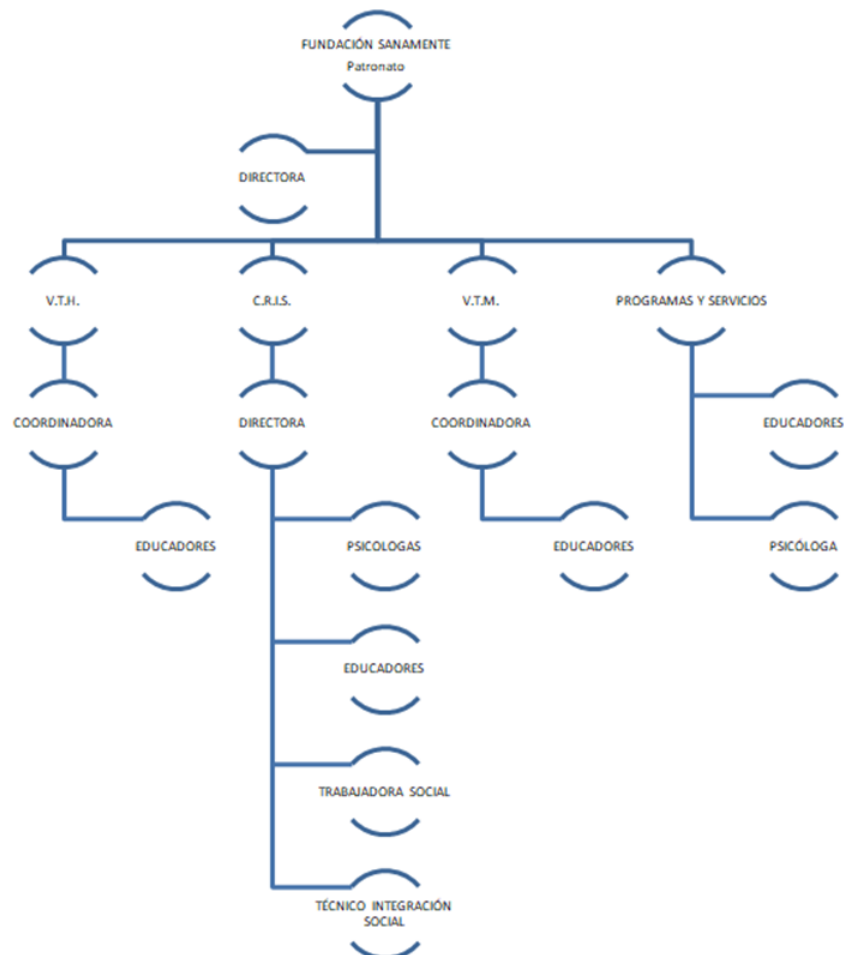
Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	14	5	18
Temporal	1	1	2
Prácticas			
Aprendizaje			
Otros	1		1
Total	15	6	21

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas		1	1
De 20 a 34 horas	6	3	9
De 35 a 39 horas	9	2	11
40 horas			
Más de 40 horas			
	15	6	21

Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos



Movimientos de personal

Nº de ingresos y bajas

	Nº DE INGRESOS			Nº DE BAJAS		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2020	1		1	2		2
2019		1	1			
2018	2	2	4		1	1
2017	13	4	17			
2016	1	1	2	1		1
2015						
2014						

Motivos de las bajas producidas en el último año

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación			
Despido			
Finalización contrato			
Abandono voluntario			
Abandono por cuidado de personas a cargo			
Excedencias			
Otros: Enfermedad	1		
Total			

Motivos de las bajas producidas en el último año (días)

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad			
Por maternidad / paternidad			
Por atención de personas a cargo			
Por accidente laboral			
Otros: Enfermedad	120		
Total			

Responsabilidades familiares

Número de hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	1	4	5
1 hijas / hijo	2		2
2 hijas / hijos	12	2	14
3 hijas e hijos			
Más de 3 hijas e hijos			
Total	15	6	21

Edades hijas e hijos

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años			
De 4 – 6 años	2	2	4
De 7 a 14 años	7	2	9
15 y más años	9		9
Total	18	4	22

Otras personas a cargo

	Mujeres	Hombres	Total
0	14	6	20
1	1		
2			
3			
Más de 3			
Total	15	6	21

FORMACIÓN

Tabla de formación del último año







		Total		 %		 %
Nº de personas que han recibido formación en el último año		21	6	29%	15	71%
Tipo de formación	Habilidades Directivas	2			2	9,5%
	Formación técnica especializada	21	6	29 %	14	71%
	Formación en igualdad de Oportunidades	21	6	29 %	14	71%
	Otros...Prevención incendios	21	6	29 %	14	71%
Metodología	Formación on-line	21	6	29 %	14	71%
	Presencial	21	6	29 %	14	71%
Lugar	En el centro de trabajo	21	6	29 %	14	71%
	Fuera del centro de trabajo	21	6	29 %	14	71%
Horario	Durante la jornada laboral	15	3	20 %	12	80 %
	Fuera de la jornada laboral	6	3	50 %	3	50 %

Tabla de formación prevista







		Nº CURSOS		
Número de cursos de formación previstos		8	6	14
Tipo de formación	Habilidades Directivas			
	Formación técnica especializada	6	6	14
	Formación en igualdad de Oportunidades	1	6	14
	Otros...prevención incendios	1	6	14
Metodología	Formación on-line	2	6	14
	Presencial	6	6	14
Lugar	En el centro de trabajo	5	6	14
	Fuera del centro de trabajo	3	6	14
Horario	Durante la jornada laboral	6	6	14
	Fuera de la jornada laboral	2	6	14

Promoción profesional

		Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año		0	0	0
Promociones vinculadas a movilidad geográfica	Dentro de la provincia			
	Dentro del país			
	Fuera del país			

Ascensos por categorías profesionales en el último año.	Mujeres	Hombres	Total
Nivel directivo			
Nivel técnico			
Nivel Intermedio			
Nivel administrativo			
TOTAL	0	0	0

Cuadro de retribuciones

Categoría profesional	Salario base		Complementos salariales		Total retribución	
						
Personal directivo		2.608,66 €		636,84 €		3245,50
Personal directivo intermedio		2097,22 €		178,80 €		2276,02
Personal cualificado	1687,90 €	1687,90 €	263,44 €	263,44 €	1951,34	1951,34
Personal no cualificado						
Personal administrativo		1413,82 €		139,50		
TOTAL						

Compromiso: contexto y precedentes

La Fundación Sanamente de la Comunidad Valenciana, nace en 2014 avalada por la trayectoria de AFEPVI. Asociación de familiares y personas con enfermedad mental del Vinalopó, Integra Asesores y Serprosocial S.L.

Estas entidades tras 25 años de trabajo con personas con problemas de salud mental grave y sus familias afirman que la salud mental es un eje principal en la vida de una persona, entendiéndolo de manera amplia e integral y por ello se unen para crear la Fundación Sanamente como un paso más para ir creciendo y dar una mayor atención, más personalizada, donde se ofrezcan servicios con una mayor calidad y calidez.

Nuestra misión es la Salud Mental desde la perspectiva sociocomunitaria y psicosocial.

Se concreta en cuatro áreas de actuación

- ▶ Promoción de la Salud mental y el bienestar personal.
- ▶ Intervención para la recuperación e integración social
- ▶ Sensibilización y prevención social
- ▶ Formación e investigación.

Fundación Sanamente se plantea como necesaria la implantación de un plan de igualdad en la misma, con el fin de seguir esa línea de respeto al derecho fundamental establecido en el artículo 14 de la Constitución Española.

La Fundación Sanamente va creciendo en servicios y actividades de forma gradual y escalable, desde 2017 la Fundación Sanamente asume la gestión de los centros C.R.I.S y Viviendas Tuteladas a través de concertos sociales con la Consellería de Igualdad y políticas inclusivas. Si bien, tanto desde AFEPVI como desde la Fundación, siempre se ha procurado velar porque el acceso, promoción y formación de las personas empleadas se haga de forma objetiva y equitativa.

Además La Fundación Sanamente junto con AFEPVI, apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa. No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.

Con esta filosofía de trabajo, se sigue planteando la necesidad de la implantación de un II plan de igualdad en la Fundación, con el objetivo de dar continuidad a los principios y objetivos generales del I Plan de Igualdad 2016-2020 y seguir avanzando en la igualdad de oportunidades, incluyendo para ello nuevas acciones que complementen las ya ejecutadas, así como otras nuevas que perfeccionen los objetivos perseguidos.

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el I Plan de Igualdad, analizados todos los datos obtenidos, el grupo de trabajo formado para el desempeño de esta labor, ha extraído unas conclusiones que han servido para la realización del diseño de este II Plan de Igualdad.

Marco jurídico de Referencia

Tal como se señala en el artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el objetivo principal de la Fundación Sanamente y de la representación de las trabajadoras y trabajadores de la misma es “ [...] alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y [...] eliminar la discriminación por razón de sexo”. Para hacer efectivo dicho objetivo principal procederemos a la realización de este II plan de igualdad que nos ocupa, cuyo marco jurídico de referencia es el siguiente:

En nuestro país, la Constitución Española reconoce la igualdad de hombres y mujeres mediante la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España y proclamando la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español.

El artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En este marco normativo, en los últimos años en nuestro país se han aprobado leyes que han supuesto un gran impulso a las políticas de igualdad de mujeres y hombres a nivel estatal, como la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aborda la igualdad de género desde una perspectiva integral y en este sentido modifica otras leyes y normativas referentes a distintas áreas sociales. Esta norma legitima expresamente la acción positiva en su artículo 11, que faculta la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Siguiendo la estrategia dual recomendada para las políticas de igualdad, el artículo 15 de esta norma impone la incorporación de la perspectiva de género, al establecer que el principio de igualdad de género informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos, y que las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

También a nivel autonómico la normativa exige a los Poderes Públicos la planificación de políticas de igualdad. El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su artículo 8.2 establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el Ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velarán por su protección y respeto.

Por otra parte, el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece como principio rector de la acción administrativa la adopción de medidas para modificar los patrones socio-culturales de conducta, asignados en función de género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Y la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, en su artículo 31 implica expresamente a las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, para que, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

Según la Ley 9/2003 del 2 de Abril para la igualdad entre hombres y mujeres, en su artículo 20, determina que, a sus efectos se consideran Planes de Igualdad, "los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio". Se

determina además que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público están obligadas a la elaboración de un plan de igualdad. (art. 20.4).

Principios definitorios del plan de igualdad

Para la consecución de la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo de esta fundación de acuerdo con la representación de trabajadoras y trabajadores, convierte en propias las definiciones claves de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, Art.3.
2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción
3. profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art. 5.
4. Discriminación directa e indirecta, Art. 6.
5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Art.7.
6. Discriminación por embarazo o maternidad, Art. 8.
7. Indemnidad frente a represalias, Art.9.
8. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, Art.10.
9. Acciones positivas, Art.11.
10. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, Art.43.
11. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Art.44

Partes suscriptoras

- Las partes que suscriben el II Plan de Igualdad son:
 - Patronato Fundación Sanamente de la CV.
 - La totalidad de la plantilla de la fundación, que serán los destinatarios del Primer Plan de Igualdad de la fundación Sanamente.

Como primer paso, se llevó a cabo la difusión del compromiso de la empresa de la Implantación del II Plan de Igualdad en una reunión de equipo y en la junta permanente mensual.

Personas destinatarias:

Este II Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la fundación, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, tal y como se ha detectado en la fase de diagnóstico de situación. Por tanto, será de aplicación a la plantilla en su conjunto, y al patronato de la fundación.

Duración o vigencia del Plan de Igualdad:

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años a contar desde la aprobación del mismo, es decir, de junio de 2020 a junio de 2024. Será renovado una vez haya finalizado la vigencia del mismo en junio de 2024. Se negociará el tercer Plan en los dos meses siguientes a la finalización de la vigencia del segundo Plan.

Durante ese período, se prorroga su vigencia hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Comisión permanente de igualdad

Teniendo como marco fundamental la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes han negociado y acordado la constitución de la Comisión Permanente de Igualdad en la Fundación Sanamente.

Siendo las notas básicas que rigen esta Comisión las siguientes:

1. Constitución de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente, el día 9 de junio de 2020.

2. La Comisión Permanente de Igualdad está formada por parte de la asociación y de los recursos y servicios que presta por:

D. Ramona Hernández Micó, Presidenta de la Fundación Sanamente.

D^a Rosalía Sanjuan Ayelo, Secretaria Patronato de la Fundación Sanamente.

D^a Rosario Tomás Maciá, Directora del C.R.I.S. y directora de la Fundación Sanamente.

D^a Berta Nadal Oliver, Coordinadora Viviendas Tuteladas .

D^a M^a Virtudes Tomás Gómez, Responsable de gestión y proyectos Fundación Sanamente. Coordinadora Plan de Igualdad.

Y por parte de la representación de trabajadoras y trabajadores por D^o Raúl Hernández Úbeda.

3. Las partes constituyentes y signatarias de la Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente, acordaron la celebración de reuniones ordinarias semestrales, y extraordinarias siempre que la situación lo requiera.

A su vez convocará, una reunión anual para toda la plantilla donde se evaluará de forma conjunta objetivos y desarrollo del plan.

4. Las reuniones serán celebradas en la sede de la Fundación Sanamente, sita en Pz. Martínez Olivencia, 9A

5. Los acuerdos serán tomados por decisión de la mayoría.

6. La Comisión Permanente de Igualdad de la Fundación Sanamente tendrá las siguientes competencias:

Información y sensibilización de la plantilla.

Apoyo y/o realización del diagnóstico y el Plan de Igualdad.

Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación

Conocer de los casos de acoso sexual y por razón de sexo

Vigilancia del principio de igualdad en la fundación

Otras



Medios materiales y personales

Recursos económicos: La Fundación Sanamente contará en la elaboración de su presupuesto anual con una partida presupuestaria para el Plan de Igualdad.

Recursos Materiales: se contará con los recursos propios de la fundación.

Así mismo se utilizarán las instalaciones de Fundación Sanamente para la realización de las actividades formativas, y/o para llevar a cabo las actuaciones previstas en este Plan de Igualdad.

Recursos Humanos: los recursos humanos serán los que componen la fundación, así como personal experto en igualdad de oportunidades y género, para las actuaciones formativas. Así mismo, se cuenta para todo el diagnóstico, diseño del Plan, desarrollo y evaluación del mismo, con el apoyo del personal especialista en género de Infodona Villena

Recursos del Entorno: Se tendrán en cuenta también los recursos existentes en la comarca, tales como locales municipales, y técnicos y especialistas de los distintos ayuntamientos.

OBJETIVOS Y ACCIONES

Objetivo principal del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente, tiene un objetivo principal que consiste en “[...] alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y[...] eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo 46.1 de la LO para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Los objetivos generales que van a determinar la línea de actuación del Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente son los siguientes:

1. Integración de la perspectiva de género en la fundación, especialmente en la gestión y procedimientos.
2. Promocionar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la fundación.
3. Establecer procedimientos y medidas que prevengan y, en su caso, eviten la segregación ocupacional vertical y horizontal en el ámbito de la fundación, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
4. Establecer procedimientos y medidas libres de estereotipos sexistas, prestando especial atención al acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional y la clasificación profesional.
5. Fomentar y promocionar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Fomentar un uso racional del tiempo.
7. Prevenir y, en su caso, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la fundación.
8. Garantizar y ampliar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género de la fundación.

Objetivos específicos del plan de igualdad

PROGRAMAS, CENTROS Y SERVICIOS

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Integrar la perspectiva de género de forma transversal en los servicios y programas de la Fundación Sanamente.

ACCIONES

1. Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
2. Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.
3. Garantizar la perspectiva de género revisando nuestros servicios y programas.

RECURSOS

Humanos

Las personas responsables de esta área son Rosario Tomás Macía y M.ª Virtudes Tomás Gómez, profesionales de la Fundación Sanamente, pertenecientes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la fundación, delegado de los trabajadores y toda la plantilla de trabajadores de la fundación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Porcentaje de participación y toma de decisiones de mujeres y hombres en todos los espacios.
- Informar y planificar con la plantilla la integración de la perspectiva de género en todos los servicios y programas nuevos que se realicen.
- N.º de documentos ya existentes revisados y actualizados integrando la perspectiva de género de manera transversal.

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Informar, formar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla y el patronato de la Fundación Sanamente para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

ACCIONES

1. Asegurar que la oferta formativa llegue a toda la plantilla de la Fundación Sanamente.
2. Introducir módulos formativos en Igualdad de oportunidades en los cursos de la Fundación.
 - Formación en Conciliación
 - Formación en Violencia de Género
 - Formación en Comunicación
3. Se impartirán todos los cursos de formación dentro del horario laboral.
4. La formación se realizará anualmente.

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Rosario Tomás Maciá, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato, delegado de los trabajadores y plantilla de profesionales.

Personal experto en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio cursos de formación

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Comunicación de la planificación formativa del año.
- Porcentaje de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas.
- Nº de cursos realizados dentro de la jornada de trabajo.
- Nº de formaciones realizadas durante el año.

PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Revisar y fomentar los procesos de promoción interna de la Fundación Sanamente con criterios de igualdad.

ACCIONES

1. Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.
2. Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la Fundación.
3. Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la Fundación.
4. Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Raúl Hernández Úbeda, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato, delegado de los trabajadores y plantilla de profesionales.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Incluir las competencias profesionales en los sistemas de comunicación.
- Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.
- Porcentaje de promociones de mujeres y hombres en la Fundación.
- Información realizada.

CONCILIACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

ACCIONES

1. Flexibilidad de horarios
2. Formar a las personas trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas.

3. No discriminar la vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Raúl Hernández, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad. Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la fundación, delegado de los trabajadores y plantilla de profesionales de la Fundación Sanamente. Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida y de los descansos.
- Adecuación de los horarios a los ritmos cotidianos de las personas: transportes, escuelas, comercios, etc.
- Trabajo a distancia, teletrabajo.
- Realización de un curso de formación en materia de conciliación.
- N.º veces que se aplica la medida.

COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Fomentar el uso no sexista del lenguaje y de la imagen en el ámbito de la fundación.

ACCIONES

1. Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
2. Se impartirá un curso específico de sensibilización dirigidos a la plantilla en materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.
3. Se dará difusión externa a través de redes sociales y pagina web del Plan de igualdad y sus acciones e interna a través del tablón de anuncios, reuniones de equipo y correo interno.

RECURSOS

Humanos

Las personas responsables de esta área es M^ª Virtudes Tomás Gómez, profesional de la Fundación Sanamente, pertenecientes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la fundación, delegado de los trabajadores y toda la plantilla de trabajadores de la fundación.

Persona experta en la materia para realizar la formación.

Materiales

La Fundación Sanamente dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- o Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación Sanamente responsables de participar en esta acción.
- o Precio curso de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informe sobre el análisis de los documentos, canales de comunicación y proyectos.
- Formación en materia de comunicación y uso no sexista del lenguaje y la imagen.
- Difusión externa e interna realizada de las acciones realizadas del Plan de Igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

ACCIONES

1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer, M.I. Ayuntamiento de Villena u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.
3. Se impartirá un curso específico de sensibilización dirigido a toda la plantilla en materia de violencia de género.

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es Berta Nadal Oliver, profesional de la Fundación Sanamente, pertenecientes a la Comisión Permanente de Igualdad.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato de la Fundación y delegado de los trabajadores.

Materiales

FUNDACIÓN SANAMENTE dispondrá de todas aquellas necesidades materiales que precise esta acción.

- Despacho y Sala de reuniones
- Material de Oficina
- Material de Ofimática y comunicaciones
- Materiales de Difusión

Económicos

- Tiempos de dedicación de los profesionales de FUNDACIÓN SANAMENTE responsables de participar en esta acción.
- Precio curso de formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Formación en materia de violencia de género
- Colaboraciones establecidas
- Colaboraciones establecidas

CONSEJO POR LA IGUALDAD. M.I. AYUNTAMIENTO VILLENA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Participar activamente en el Consejo Municipal por la Igualdad de género, órgano encargado de recoger, estudiar y hacer propuestas para la resolución de las demandas, conflictos o cualquier situación con las que se enfrenta la mujer en la sociedad.

ACCIONES

1. Acudir a las reuniones que programa periódicamente el Consejo Municipal por la Igualdad.
2. Contribuir a lograr los objetivos y funciones del Consejo Municipal por la Igualdad a través de la colaboración y propuestas de las acciones realizadas.

RECURSOS

Humanos

La persona responsable de esta área es M.^a Virtudes Tomás Gómez, profesional de la Fundación Sanamente, perteneciente a la Comisión Permanente de Igualdad y al Consejo de Igualdad Municipal.

Para la realización de las acciones propuestas dentro de esta área participará el equipo de profesionales de la Fundación Sanamente responsables de redacción del Plan de Igualdad, patronato y delegado de los trabajadores.

Materiales

La fundación en este caso se hará cargo de las dietas correspondientes al desplazamiento de la persona responsable.

Económicos

- Tiempos de dedicación de los profesionales de la Fundación responsables de participar en esta acción.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º de reuniones anuales
- N.º de acciones y colaboraciones realizadas a través del Consejo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Descripción del sistema de evaluación

Durante cada uno de los años de vigencia del II Plan de Igualdad de la Fundación Sanamente, se llevará a cabo un seguimiento anual del mismo y se realizarán reuniones semestrales en las cuales la comisión permanente de igualdad exponga el desarrollo de las actuaciones que en igualdad les competen. En estas reuniones se tendrán que valorar como se está poniendo en marcha las medidas de igualdad, conocer el grado de cumplimiento del Plan y ver qué actividades se están llevando a cabo, fechas, dificultades, etc.

Se realizará de manera global mostrando:

Evaluación de resultados → Evaluación de proceso → Evaluación de impacto

Las herramientas que se van a utilizar en la evaluación son:

Cuestionarios de Evaluación:

Que se dirigirán a todo el personal de la plantilla de la fundación y personal directivo, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.

Memorias:

A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente plan.

Durante el período de vigencia se realizarán tres tipos de evaluación:

Previa:

A modo de diagnóstico de la situación de partida, detección de necesidades de la fundación en materia de igualdad de oportunidades, realizado previamente a la redacción del presente Plan.

Intermedia:

Seguimiento como evolución en la consecución de los objetivos fijados en cada área de actuación, se llevará un cuadro de seguimiento de cada una de las acciones previstas. (Anexo I)

Final:

Elaboración de informes finales de cada una de las actuaciones realizadas, objetivos trabajados y conseguidos, exposición del proceso de implantación del Plan y del impacto de las actuaciones realizadas en la fundación a toda la plantilla, todo ello con una serie de indicadores necesarios para poder realizar los citados informes. Los indicadores cuantitativos que nos mostraran datos cuantificables de las acciones desarrolladas (número de personas participantes en las actividades, número de hombres y mujeres, numero de objetivos conseguidos, etc.) y los indicadores cualitativos que aportan información o datos cuya valoración viene dada por cualidades recogiendo un juicio de valor o percepción no cuantificables (implicación, calidad de la atención, satisfacción de las personas participantes etc.)

ANEXOS

CUADRO DE ACCIÓN DESARROLLADA

Área a desarrollar:

Objetivo General:

Acción:

Plan de acción

Actividad:

Destinatarios:

Personal participante (Nº de personas / Centro): Directivo, intermedio, cualificado y administrativo. (Por sexos)

Metodología:

Recursos:

- Humanos
- Materiales
- Económicos
 - o Presupuesto previsto
 - o Presupuesto real

Persona responsable de la implantación:

Temporalización (fecha de inicio y fecha de finalización)

Grado de implantación de la medida (pendiente aplicación, en ejecución, ejecutada)

Estrategias de comunicación:

1. Inicial
2. Final

Mecanismos de seguimiento y evaluación: Indicadores de evaluación cualitativa y cuantitativa por sexos: Herramienta entrevista, encuesta y discusión de grupo.

Resultados esperados / resultados obtenidos

Observaciones: problemas detectados para la puesta en marcha, así como las mejoras o variaciones introducidas en su caso.

Memoria de acción y propuestas de mejora.

CALENDARIZACIÓN DEL PLAN

AÑO		ACCIÓN / ÁREA	RESPONSABLE
2020	2º SEM.	Redacción y presentación II Plan de Igualdad.	Equipo de redacción del Plan formado por profesionales de FUNDACION SANAMENTE
2021	1º SEM	Revisión procesos de promoción	Raúl Hernández Úbeda
	2º SEM	Formación en violencia de género	Berta Nadal Oliver
2022	1º SEM	Acciones procesos de promoción	Raúl Hernández Úbeda
	2º SEM	Formación en comunicación	M.ª Virtudes Tomás Gómez
2023	1º SEM	Revisar programas, centros y servicios	Rosario Tomás Macía/ M.ª Virtudes Tomás Gómez
	2º SEM	Formación en conciliación	Raul Hernández Úbeda
2024	1º SEM	Presentación de la revisión y modificación documentación, proyectos y comunicación	Rosario Tomás Macía/ M.ª Virtudes Tomás Gómez
	2º SEM	Evaluación final II Plan de Igualdad	M.ª Virtudes Tomás Gómez

Durante todo el seguimiento y puesta en marcha del II Plan de igualdad se realizará:

ACCIÓN / ÁREA	RESPONSABLE
Comunicación externa e interna	Mª Virtudes Tomás Gómez
Formación dentro de la jornada laboral siempre que sea posible	Rosario Tomás Macía
Revisión documentación, proyectos y comunicación.	Mª Virtudes Tomás Gómez



**FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT
VALENCIANA
(CIF: G54778584)**

244/2020

**RESOLUCIÓ DEL PROCEDIMENT ADMINISTRATIU
INICIAT PER FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA
COMUNITAT VALENCIANA SOBRE SOL·LICITUD DE
VISAT DEL PLA D'IGUALTAT EN L'EMPRESA**

**RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
INICIADO POR FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA
COMUNITAT VALENCIANA SOBRE SOLICITUD DE VISADO
DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA**

ANTECEDENTS DE FET

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMER.- En data 11 de setembre de 2020, FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT VALENCIANA va presentar per conducte del seu representant legal, sol·licitud de visat del Pla d'Igualtat, per al període comprés entre el 10 de juny de 2020 al 10 de juny de 2024.

PRIMERO.- En fecha 11 de septiembre de 2020, FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT VALENCIANA presentó por conducto de su representante legal, solicitud de visado del Plan de Igualdad, para el periodo comprendido entre el 10 de junio de 2020 al 10 de junio de 2024.

SEGON.- Examinada la documentació presentada amb la sol·licitud i estimada correcta, s'ha efectuat el corresponent anàlisi tècnic sobre l'adequació de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat presentat als criteris fixats en Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, havent-se emés un informe positiu.

SEGUNDO.- Examinada la documentación presentada con la solicitud y estimada correcta, se ha efectuado el correspondiente análisis técnico sobre la adecuación de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad presentado a los criterios fijados en Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, habiéndose emitido informe positivo.

TERCER.- Havent-se elevat Proposta de Resolució de validació del Pla d'Igualtat presentat i concessió del visat.

TERCERO.- Habiéndose elevado Propuesta de Resolución de validación del Plan de Igualdad presentado y concesión del visado.

FONAMENTS DE DRET

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMER.- És competent per a resoldre la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones d'acord amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i hòmens, l'article 6 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres de acuerdo con lo previsto en el artículo 20.3 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el artículo 6 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

SEGON.- La documentació aportada per l'empresa sol·licitant, reuneix els requisits de l'article 4 en relació amb l'article 5.1 del Decret 133/2007, de 27 de juliol, del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

SEGUNDO.- La documentación aportada por la empresa solicitante, reúne los requisitos del artículo 4 en relación con el artículo 5.1 del Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

En virtut d'això,

RESOLC

Acordar la VALIDACIÓ i CONCESSIÓ DEL VISAT del Pla d'Igualtat presentat i l'ÚS DEL SEGELL a l'entitat FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT VALENCIANA d'aplicació en tots els seus centres radicats a la Comunitat Valenciana, per al període comprés entre el 10 de juny de 2020 al 10 de juny de 2024.

De conformitat amb l'article 20.3 de la Llei de 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, l'empresa haurà de presentar un informe d'avaluació de resultats a mitjan període de la vigència del pla d'igualtat i un altre a la seua finalització, davant la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

Així mateix, a tenor de la disposició transitòria del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. Es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; els plans d'igualtat vigents al moment de l'entrada en vigor del present Reial Decret, el 14 de gener de 2021, hauran d'adaptar-se en el termini previst per a la seua revisió i, en tot cas, en un termini màxim de dotze mesos comptats a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial Decret, previ procés negociador.

Contra la present resolució que no posa fi a la via administrativa, podrà interposar-se Recurs d'Alçada, en el termini d'un mes davant de l'Il·lm. Secretari Autonòmic d'Igualtat i Diversitat de Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, d'acord amb el que disposen els articles 121 i 122 de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. De conformitat amb el que es disposa en l'article 14.2 de la mateixa Llei, les persones jurídiques hauran de relacionar-se amb la les Administracions Públiques a través de mitjans electrònics. En conseqüència la documentació haurà de presentar-se via Seu Electrònica de la GVA.

En su virtud,

RESUELVO

Acordar la VALIDACIÓN y CONCESIÓN DEL VISADO del Plan de Igualdad presentado y el USO DEL SELLO a la entidad FUNDACIÓN SANAMENTE DE LA COMUNITAT VALENCIANA de aplicación en todos sus centros radicados en la Comunitat Valenciana, para el periodo comprendido entre el 10 de junio de 2020 al 10 de junio de 2024.

De conformidad con el artículo 20.3 de la Ley de 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, la empresa deberá presentar un informe de evaluación de resultados a mitad del periodo de vigencia del plan de igualdad y otro a su finalización, ante la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres.

Asimismo, a tenor de la disposición transitoria del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del presente Real Decreto, el 14 de enero de 2021, deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto, previo proceso negociador.

Contra la presente resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes ante el Ilmo. Secretario Autonómico de Igualdad y Diversidad de Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, conforme a lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la misma Ley, las personas jurídicas deberán relacionarse con la las Administraciones Públicas a través de medios electrónicos. En consecuencia la documentación deberá presentarse vía Sede Electrónica de la GVA.

Firmat per Maria Such Palomares el
22/02/2021 13:50:10
Càrrec: Directora General de l'Institut
Valencià de les Dones