

PLAN IGUALDAD

2023-2027



La Rioja



**Rioja
Salud**

FUNDACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

El I Plan de Igualdad de Fundación Rioja Salud es una estrategia para intentar lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización en igualdad de condiciones.

El I Plan de Igualdad pretende ser ambicioso en cuanto a sus objetivos. La meta es alcanzar la igualdad de oportunidades en toda la organización y repercutir de esta manera en el resto de la sociedad, generando referentes claros y eficaces en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, para ello, el estudio de diagnóstico resulta indispensable para conocer la situación de las mujeres y los hombres en Fundación Rioja Salud.

El proceso se ha realizado por medio de dos agentes fundamentales en la organización: dirección y la representación legal de las personas trabajadoras. Su finalidad ha sido la de detectar las discriminaciones horizontales y verticales que se producen o puedan producirse en la organización. Así mismo, permite visualizar la relevancia de las aportaciones en materia de igualdad que se hayan producido con anterioridad al plan e identificar las posibles brechas de género existentes o que se estén generando en la entidad, para actuar en consecuencia definiendo unas líneas de actuación y, en su caso, las acciones correctivas que fuesen necesarias.

DATOS DE LA FUNDACIÓN	
Razón social	Fundación Rioja salud
CIF	G26325936
Domicilio social	Piqueras 98 (Edificio CIBIR)
Forma jurídica	Fundación
Año constitución	2001
Telf.	941278855
Correo electrónico	gestión_frs@riojasalud.es
Pág. web	https://www.fundacionriojasalud.org/
RESPONSABLE DE LA FUNDACIÓN	
Nombre	Sergio Martínez Astola
Cargo	Director Gerente
Telf.	xxxxxxxxxxx
Email	xxxxxxxxxxxxxxx
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Sanitario
CNAE	8610
Descripción	Sanitaria e investigadora
Convenio colectivo	Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011
Dispersión Geográfica	La Rioja

DIMENSIÓN (del 1-01 al 31-12 de2021)						
Personas en plantilla	Mujeres	217	Hombres	82	Total	299
Centros de trabajo	5 (HSP, CARPA, Banco España, Hospital de la Rioja, CIBIR)					
REPRESENTACIÓN LEGAL						
Representación legal	Mujeres	6	Hombres	3	Total	9
Sindicatos en la fundación	SATSE 1 CCOO 3 CSIF 5					

1.2. NORMATIVA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, así como autonómicos.

En el marco internacional, las Naciones Unidas estableció ya en 2015 la Agenda 2030 que tiene como uno de sus objetivos principales, la consecución de la igualdad de género (ODS 5), entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, **la Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Real Decreto 901/2020 se refiere al desarrollo de las nuevas normas en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obligará a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre, extendiendo para el cómputo a los trabajadores temporales y a los de las ETT.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, manifiesta la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo aplicando el principio de igualdad de retribución a través de una auditoría salarial.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales.

Los artículos 14, 15, 55 y 62 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, manifiesta la obligación de promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en materia de acceso al empleo, la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc. Así como el establecimiento de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, con especial atención a las mujeres trans.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Fundación Rioja Salud tiene como fin dar cumplimiento a dicha legislación.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez negociado las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el Registro previsto por la Administración. En consecuencia. Fundación Rioja Salud.

1.3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Fundación Rioja Salud, como compañía comprometida desde su entidad con la sociedad está implicada con garantizar la igualdad y diversidad dentro de su compañía, asumiendo como parte de su éxito la diversidad de sus profesionales y obviando cualquier tipo de discriminación, por razones de sexo, raza, religión, ideas, nacionalidad, edad, orientación sexual e identidad de género, estado civil, discapacidad, origen o cualquier otra condición.

Fundación Rioja Salud quiere garantizar la igualdad y evitar cualquier discriminación de su personal laboral por razón de género. Este prisma debe proyectarse en cualquier relación que la entidad mantenga con terceros. Para ello la compañía, ha formado un equipo de trabajo multidisciplinar, que integren todas las perspectivas de conocimiento

en aras a garantizar el compromiso de la compañía con la igualdad en todas sus proyecciones, evitar en cualquiera de sus procesos o proyectos la perpetuación de esquemas o estereotipos de género, y garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de negocio.

Los principales pilares de este compromiso son:

- ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades.
- ✓ Promover un sistema de valores corporativos.
- ✓ Atender las necesidades individuales de las personas.
- ✓ Respetar la diversidad.

1.4. OBJETIVOS

Fundación Rioja Salud tiene como objetivo intentar alcanzar la igualdad de oportunidades en su entidad.

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, tal como recogen la ley vigente.
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en la entidad.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal.
- Garantizar la protección del personal frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.
- Promover valores culturales que valoren la diversidad y promuevan la igualdad de oportunidades, que evite cualquier tipo de trato discriminatorio.

1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades se aplica a **la totalidad del personal** de Fundación Rioja Salud y en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

1.6. VIGENCIA

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Rioja Salud será de **cuatro años**, estando vigente desde su fecha de aprobación el 18 de junio de 2023 hasta el 17 de junio de 2027.

Con una antelación de al menos 6 meses antes de esta fecha, se iniciará un proceso de evaluación final del I Plan de Igualdad, el cual nos permitirá conocer el nivel de ejecución y eficacia de las medidas propuestas y se comenzará la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades en base a los resultados obtenidos.

Durante su vigencia, **con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones** que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

La sede central se ubica en C/ Piqueras, 98 – 3ª Planta · 26006 · Logroño, siendo la aplicación del Plan de Igualdad extensible a todos los centros de trabajo fijos y móviles pertenecientes a Fundación Rioja Salud.

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Fundación Rioja Salud, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.

La primera aproximación al diagnóstico de Fundación Rioja Salud ha sido impulsada por la Gerencia y la Comisión Negociadora de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es una estrategia para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización, en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos al personal, estos datos se han podido contrastar con las estadísticas realizadas por el Departamento de Recursos Humanos de Fundación Rioja Salud. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la fundación: Convenio Colectivo, organigrama, memorias de actividad y revisión de contenidos de la web de la fundación.

2.1. TÉCNICAS UTILIZADAS

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otros datos de interés en materia de igualdad: personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos y salud laboral entre otros.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos a la plantilla de Fundación Rioja Salud.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 283 personas (75% mujeres y 25% hombres), que corresponden al personal contratado en la fundación en el momento de realización de la encuesta, la participación obtenida ha sido de 45 personas (69% mujeres y 31% hombres).

En el análisis de los cuestionarios se han obtenido los resultados de manera conjunta con el fin de garantizar el anonimato de las personas encuestadas.

El informe diagnóstico de Fundación Rioja Salud, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

En términos generales Fundación Rioja Salud, estamos dedicados al ámbito sanitario, con una plantilla feminizada. El 73% del personal en el momento de estudio son mujeres y el 27% hombres.

Este dato demuestra una presencia descompensada respecto a ambos sexos, según la Disposición adicional primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

2.2. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

PROCESO DE SELECCIÓN -CONTRATACIÓN.

El proceso de selección y contratación en Fundación Rioja Salud se efectúa según el Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011. Es decir, la selección del personal se efectúa mediante convocatoria pública ajustándose en todo caso a los principios constitucionales de igualdad.

En la Fundación informamos de las ofertas de empleo por diferentes vías, siendo estas: publicación en su pág. web, BOR, comunicación interna al personal, etc. asegurándonos de que la información llegue por igual a toda la plantilla y tengan acceso a ella sin restricciones o discriminaciones.

Para los procesos de selección existen criterios establecidos por cada departamento de la fundación. Se eligen las candidaturas a través de pruebas selectivas en igualdad de condiciones. No existe ninguna acción positiva para optar por contratar a la persona del sexo menos representado.

Revisados varios procesos de selección de oferta pública de empleo, encontramos que se publican las condiciones de trabajo, salarios, funciones, requisitos a cumplir y proceso de selección. Se hace uso del masculino genérico.

Hay un 29% de nuevas incorporaciones a la plantilla en el periodo de estudio, siendo el 73% mujeres y 27% hombres. Debido a la actividad profesional de la fundación y la grave crisis sufrida por la COVID-19, en el último año se ha dado un número más alto de contrataciones, bien por aumento de contagios y necesidad de aumentar la plantilla o por cubrir los puestos del personal que ha caído enfermo.

El 61% del personal tiene como causa de su marcha de la fundación (75% mujeres y 25% hombres), el 17% por renuncia (69% mujeres y 31% hombres), 7% por Excedencia cuidado de hijos del 4º año al 12º (86% mujeres y 14% hombres), el 5% por excedencia por cuidados de menores el 1º y 2º año (100% mujeres), el 3% cuenta con una excedencia por cuidado de familiar enfermo (100% mujeres), el 3% por jubilación voluntaria (67% mujeres y 33% hombres), el 1% por Excedencia voluntaria por interés particular (100% hombres), el 1% por jubilación anticipada a los 63 años (100% hombres), el 1% propuesta invalidez por agotamiento IT (100% mujeres) y el 1% despido (100% mujeres).

FORMACIÓN

La formación en la Fundación Rioja Salud tiene una serie de características determinadas por lo aplicado en el convenio colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011. Concretamente en el capítulo VII.

En dicho capítulo, se define el proceso de formación a través de dar publicidad mediante internet y por medio de un correo electrónico de difusión general de las acciones formativas

incluidas en el plan de formación, con indicación del número de participantes, grupos profesionales de los mismos, número de horas de cada una de ellas y baremos de selección de participantes. Además, el listado de admitidos/as y reservas para cada acción formativa, será publicado por los mismos medios con la anterioridad suficiente a cada acción formativa. A su vez, se tendrán en cuenta las acciones formativas promovidas por la Consejería de Salud. En el convenio colectivo, vienen recogidas el resto de las características del procedimiento a llevar a cabo en caso de formaciones.

La fundación pública los cursos que tienen en activo y pueden ser solicitados por el personal de la Fundación Rioja Salud en el apartado de formación de su espacio web. Desde esa pág. pueden solicitar los cursos que crean convenientes realizar cada persona, están separados por áreas y en la descripción de cada una de las acciones formativas se indica el número de plazas, lugar de celebración, horas lectivas, fechas, horarios, contenido del curso, objetivos, personal al que va dirigido, docentes que imparten la formación y financiación.

Cuando las formaciones se realizan fuera del horario laboral, existe compensación de horas formativas hasta un máximo de 55 horas anuales.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el caso de producirse una promoción o un ascenso en la fundación, el proceso que va desde el inicio hasta que se elige a la persona para promocionar, es gestionado por la Fundación Rioja Salud según su convenio colectivo. Es decir, mediante la movilidad y la promoción interna (examen). El contenido de estas fases del proceso se puede encontrar en el Capítulo III Selección y contratación.

El procedimiento realizado por Fundación Rioja Salud para la promoción en la fundación es objetivo y transparente, está regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Los procesos de promoción interna se informan a la totalidad de la plantilla para que puedan presentar sus candidaturas si cumplen los requisitos y consideran que pueden optar al puesto.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En Fundación Rioja Salud la clasificación profesional la realizamos en función de lo aplicado en el Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011 (Capítulo IV).

Esta se divide en dos ámbitos; el asistencial y el no asistencial.

A. Asistencial;

Grupo 1. Médicos/as

Grupo 2. Enfermeras/os

Grupo 3. Matronas

Grupo 4. Otras profesiones sanitarias de nivel diplomado

Grupo 5. Técnicos/as sanitarios/as

Grupo 6. Técnicos/as en cuidados auxiliares de enfermería. (TCAE)

Grupo 7. Personal de apoyo

B. No asistencial

Grupo 8. Técnicos/as de gestión de grado superior

Grupo 9. Técnicos/as de gestión de grado medio

Grupo 10. Técnicos/as administrativos/as

Grupo 11. Auxiliares administrativos/as

Grupo 12. Celadores/as

RETRIBUCIONES

Según lo recogido en el artículo 28 del Capítulo VI del Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011, la estructura retributiva de Fundación Rioja Salud está constituida por el salario base y los complementos salariales. El salario base retribuye el tiempo de trabajo efectivo establecido en el convenio y los periodos de descanso computables como de trabajo efectivo.

CONDICIONES DE TRABAJO

En Fundación Rioja Salud las condiciones de trabajo vienen recogidas en **el Convenio Colectivo de la Fundación La Rioja Salud 2008-2011**.

La mayoría de la plantilla se encuentra con un contrato indefinido, representando un 52% del total, frente al 48% que se encuentra con un contrato temporal.

Atendiendo al tipo de jornada se comprueba que la gran mayoría, un 91% de todo el personal se encuentra en jornada completa (193 mujeres y 78 hombres), frente a tan solo un 9% que lo hace en jornada parcial (24 mujeres y 4 hombres).

En el periodo de estudio se observan un total de 23 excedencias, siendo 9 excedencias por cuidado de familiar enfermo (100% feminizado), 9 por cuidado de menores de 4 a 12 años (89% mujeres y 10% hombres), 4 por cuidado de menores entre 1 y 2 años (100% feminizadas) y 1 excedencia voluntaria por interés particular (100% masculinizada).

Las horas extraordinarias y complementarias se gestionan de la siguiente manera; se compensan con días libres o se abonan si no es posible disfrutarlas.

En Fundación Rioja Salud no existe la posibilidad de movilidad geográfica y ninguna persona en la plantilla lo ha solicitado en los últimos 3 años.

Respecto a la desconexión digital, se cumple la legislación vigente en la materia, respetando las horas de descanso del personal en plantilla.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Fundación Rioja Salud aloja en el contenido de la página web toda la información sobre los planes de prevención de riesgos laborales de los distintos años, incluida la etapa que nos compete analizar.

Para la implantación del Sistema de Gestión de la Prevención, Fundación Rioja Salud elabora un Plan de Prevención que será la referencia preventiva permanente en la fundación y que se

pretende que sea lo suficientemente flexible para que se adapte permanentemente a la evolución de los tipos y naturaleza de los riesgos detectados, a las tecnologías existentes en cada momento para el control de los riesgos, así como a los cambios que se produzcan en los procesos internos de la organización.

El modelo de gestión recogido en el Plan de Prevención de Fundación Rioja Salud se inspira en el concepto de “*Seguridad Integrada*”, basado en la asunción por parte de todos los estamentos de la fundación de las obligaciones correspondientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En la implantación del Sistema de Gestión participan, por lo tanto, y de forma activa, todos los/as empleados/as desde sus respectivas competencias en la fundación.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En Fundación Rioja Salud desarrollamos el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral en base a lo aplicado en el Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011. Concretamente en el Capítulo VIII; Permisos y licencias.

Como medida extra del convenio implantada para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, en Fundación Rioja Salud aportamos las excedencias de verano de 3 a 12 años.

Los canales que utilizamos para informar a la plantilla de los derechos que tienen en materia de conciliación son la página web, el Convenio Colectivo y la información en departamento de RRHH.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Fundación Rioja Salud es una fundación con una plantilla feminizada, donde no se observa infrarrepresentación femenina.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En Fundación Rioja Salud no contamos con ningún protocolo de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. El cual se elaborará conjunto al Plan de Igualdad de la fundación como se establece en la normativa vigente.

COMUNICACIÓN E IMAGEN

A nivel de comunicación externa, la web es una página de información donde se utiliza el masculino genérico. A nivel interno, tratamos de utilizar un lenguaje inclusivo.

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En Fundación Rioja Salud no contamos con un protocolo de actuación ante casos de violencia de género o trato a personas víctimas de violencia de género en la fundación.

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva entre otros aspectos requiere de la evaluación de los puestos de trabajo a través de una herramienta específica para ello y así establecer las medidas y el plan de actuación para la corrección de cualquier desigualdad en el campo retributivo. Debemos de esta manera, cumplir con la obligatoriedad de **igual retribución por trabajo de igual valor**.

3.1. Valoración de puestos de trabajo

En cuanto a la valoración de puestos de trabajo, se han determinado las siguientes agrupaciones:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	GERENTE (711) DIRECTOR/A INNOVACIÓN SANITARIA (706) IP ONCOLOGÍA (713) IP NEURODEGENERACIÓN (713) DIR. UD. RADIOONCOLOGÍA (711) RESP. PROTECCIÓN RADIOLÓGICA (711) RESPONSABLE CUIDADOS PALIATIVOS (711) COORDINADOR/A INVESTIGACIÓN (713) DIRECTOR/A GESTIÓN (706) IP MICROBIOLOGÍA MOLECULAR (713)
Agrupación 8	POSTDO E. INFECCIOSAS (693) MICROBIÓLOGO/A (693) HEMATÓLOGO/A (693) MÉDICO/A E BANCO DE SANGRE (693) MÉDICO/A E MED. NUCLEAR (693) MÉDICO/A ESP. MEDICINA DEL TRABAJO (693) MÉDICO/A ONCÓLOGO (693) MÉDICO/A E. ONCOLOGÍA RADIOTERÁPICA (693) MÉDICO/A E. PALIATIVOS (693) MÉDICO/A E. REHABILITACIÓN (693) RADIOFÍSICO/A HOSPITALARIO (693) POSTDOC NEURODEGENERACIÓN (693) POSTDOC. COORDINACIÓN (693) POSTDOC ONCOLOGÍA (693) PLATAFORMA GENÓMICA (693) PLATAFORMA BIOÉTICA (693) BIOSEGURIDAD Y CALIDAD (693) TECNÓLOGO/A (693) TÉC.SUP.RRHH(659) TÉCNICOS/AS DE GESTIÓN DE GRADO SUPERIOR/A (659) INFORMATICO/A (659) TÉC.SUP.FORMACIÓN(659) TÉC.SUP.CONTABILIDAD(659) TÉC.SUP.GESTIÓN(659) TÉC.SUP.INNOVACIÓN(659)
Agrupación 7	MUSICOTERAPEUTA (590) TRABAJADOR/A SOCIAL (590) RESPONSABLE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD (624) PSICÓLOGO/A (590) SUPERV. ENFERMERÍA (627) TÉC.RRHH(600) TÉC.COMPRAS(600) ENFERMERO/A (617) FISIOTERAPEUTA (615) ADJUNTO/A DIRECCIÓN (613)

	TÉC.PROG.DE SALUD (563)
	DATA MANAGER (600)
Agrupación 6	TÉCNICO/A DE DESESCALADA (510)
Agrupación 5	PREDOC ONCOLOGÍA (459)
	PREDOC MICROBIOLOGÍA MOLECULAR (459)
	PREDOC ANGIOGÉNESIS (459)
	PREDOC E. INFECCIOSAS (459)
	PREDOC ENFERMEDADES RESPIRATORIAS (459)
	TÉC.ADMINISTRATIVO (412)
Agrupación 4	T.E.RADIODIAGNÓSTICO (386)
	TEL (386)
	TÉC.ESP.MED.NUCLEAR(386)
	TÉC. ANAT. PATOLÓGICA (386)
	T.E.RADIOTERAPIA (386)
	AUX. ADMINISTRATIVO (358)
	CELADOR/A (337)
	AUX. ENFERMERIA (389)
Agrupación 3	CONDUCTOR/A (266)
Agrupación 2	ENCARGADO/A PARKING (216)
Agrupación 1	TAQUILLERO/A NOCTURNO (188)
	TAQUILLERO/A (182)

Una vez realizado este trabajo comparamos la puntuación obtenida por cada puesto, así como realizar un análisis desde la perspectiva de género de los puestos de la organización según la descripción del género de cada ítem valorado.

Se entiende brecha salarial como aquella diferencia existente en la retribución media entre mujeres y hombre. Se expresa en porcentaje, y para calcularlo se atiende a la siguiente fórmula:

Brecha salarial de género

$$= \frac{(\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres})}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

A fin de establecer y averiguar estos datos en Fundación Rioja Salud, hemos calculado la brecha global e interrelacionado con las diversas variables existentes, como la clasificación profesional o el tipo de jornada.

Para realizar el estudio de las retribuciones, hemos utilizado la retribución equiparada, que es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante el periodo de referencia:

- Estar contratada en todo el periodo.
- Contrato a tiempo completo.
- Sin bajas laborales.
- Sin reducción de jornada laboral.

Si se contemplan las retribuciones equiparadas, es posible evitar ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, obteniendo de este modo una imagen más fiel de por qué se produce la brecha. Los datos que se observan a continuación son las medias equiparadas en la fundación:

Nº	SALARIO BASE EQUIPARADO
	7%

En primer lugar, en relación con el salario base equiparado de la plantilla, la brecha salarial es del 7%.

COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADOS

	Nº	noches+noches dobles	liquidación incentivos 30	compensación 09/11	guardia local+ guardia local fest	todos los trienios	antigüedad
TOTAL		-38%	0%	-133%	94%	-29%	

	Nº	ACTIVIDAD CONTINUADA	GUARDIAS	COM LA CAIXA	EX ANTIGÜEDAD	TOTAL COMPL.SAL EQUIPARADOS
TOTAL		-88%	75%		84%	-26%

En segundo lugar, atendiendo a los complementos salariales, en conjunto se encuentra una brecha salarial de -26%. Además, existen complementos salariales con brechas positivas: guardia local y guardia local fest con una brecha del 94%; guardias con una brecha del 75% y ex antigüedad con una brecha del 84%. En el caso contrario estarían los complementos con brechas negativas: noches y noches dobles con una brecha de -38%; compensación 09/11 con una brecha de -133%; todos los trienios con brecha de -29%; actividad continuada con brecha de -88%.

Igualmente, también se encuentra un complemento en el que no existe brecha, al ser cobrado únicamente por mujeres, como es el complemento la Caixa. Finalmente, también hay un complemento en el que la brecha es 0% al ser retribuido de manera idéntica por hombres y por mujeres, el complemento liquidación incentivos 30.

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

	Nº	MEJORA it/acc/ r.embarazo + mejora maternidad/ paternidad	liquidación vacaciones	compleme ntos dirección+ compl. dir 12 mens	indemnización fin contrato	Teléfono + seguro	Tot Extrasalaria l Equiparado s 27%
TOTAL		-525%	-31%	100%	-2%	98%	

En tercer lugar, en cuanto a los complementos extrasalariales, se arroja una brecha extrasalarial del 27. En concreto, para el complemento “complementos dirección y compl. dir 12 mens” solo ha sido cobrado por hombres, teniendo así una brecha del 100% y el complemento “teléfono y seguro” tiene una brecha del 98%. Por el contrario, el resto de los complementos tienen brechas negativas: indemnización fin de contrato tiene una brecha del -2%; liquidación vacaciones tiene una brecha de -31% y mejora it//acc/r.embarazo y mejora maternidad/paternidad tiene una brecha de -525%.

En resumen, las retribuciones equiparadas, presentan las siguientes brechas salariales:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		7%	-26%	27%	2%

Por otro lado, es necesario realizar un estudio de estas retribuciones y brechas en relación con las escalas que se han determinado a partir de la valoración de puestos de trabajo:

<i>Nº</i>	<i>SALARIO BASE Eq</i>	<i>Tot COMPL.SAL Eq</i>	<i>Tot Extrasalarial Eq</i>	<i>TOTAL Retrib Eq</i>
ESCALA 01	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02	100%	100%	100%	100%
ESCALA 03	100%	100%		100%
ESCALA 04	2%	-20%	-515%	-3%
ESCALA 05	-13%	-99%	-304%	-20%
ESCALA 06	28%	-60%	-38%	20%
ESCALA 07	-9%	-148%	71%	-24%
ESCALA 08	0%	-9%	-192%	-2%
ESCALA 09	29%	-47%	-153%	6%

Al analizar las brechas por escalas encontramos que, algunas escalas están ocupadas íntegramente por hombres, por lo que la brecha salarial es del 100%. Estas escalas son la escala 01, 02 y 03.

En segundo lugar, hay otras escalas, donde existe una brecha positiva:

- Escala 06: brecha salarial del 20%.
- Escala 09: brecha salarial del 6%.

Finalmente, existen otras escalas en las que hay brecha negativa:

- Escala 04: brecha salarial del -3%.
- Escala 05: brecha salarial del -20%.
- Escala 07: brecha salarial del -24%.
- Escala 08: brecha salarial del -2%.

4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Fundación Rioja Salud cuenta con una Comisión de Igualdad, creada desde el 18 de octubre de 2021.

Esta Comisión de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la fundación y representantes sociales (3 representantes de cada parte). Las funciones de la Comisión de Igualdad se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de los miembros.

La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión de Igualdad.

5. ACCIONES

ÁREA DE INTERVENCIÓN 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Centralizar el seguimiento de las medidas y resolución de consultas en una persona.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la fundación, con formación en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos.	Nombramiento de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Horas necesarias a la persona responsable de igualdad, dentro de su jornada laboral, para desempeñar dichas funciones.	Vigencia del plan	
Informar de las acciones a realizar en el Plan de Igualdad a toda la plantilla con un informe anual incluido en la memoria anual de la fundación.	Documento. Nº de publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación habituales.	Anual	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección y contratación.
- Formar al departamento de RRHH para no incurrir en sesgos de género.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Fomentar la formación de al menos 20 horas en materia de igualdad para las personas responsables de selección, contratación y RLPT.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH y RLPT.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Cursos de formación ofertados. Canales de comunicación y difusión habituales.	20 horas	
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, departamento, nivel jerárquico y puesto de trabajo.	% de mujeres-% de hombres en plantilla, por departamento, nivel jerárquico y estudios, edad, tipo de contrato, jornada.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Canales de comunicación y difusión habituales.	Anual	
Publicar ofertas de empleo utilizando un lenguaje inclusivo	Nº de ofertas de con un lenguaje inclusivo.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Manual de procesos de selección con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la fundación con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la fundación, garantizando los principios de Igualdad.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Listado denominaciones neutras.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Guías y materiales de uso de denominaciones neutras en el lenguaje.	Vigencia del plan	 

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la fundación para garantizar los principios de Igualdad.
- Garantizar una formación accesible para el personal, en igualdad de trato y oportunidades.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Continuar favoreciendo que las acciones formativas se desarrollen en horario laboral, si no fuera posible, compensar ese tiempo de formación realizado fuera de la jornada de trabajo.	Nº de acciones formativas realizadas dentro del horario Nº de horas compensadas.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Plan de formación de la fundación.	Vigencia del plan	
Realización y planificación de píldoras formativas para toda la plantilla de la fundación, promoviendo los principios de igualdad de oportunidades, e informando en materia de igualdad.	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas participantes.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Materiales didácticos con perspectiva de género. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	
Recoger datos de formación continuada de la plantilla e informar anualmente a la mesa de seguimiento de todos los datos de las formaciones que se van realizando.	Nº acciones formativas desagregada por sexo.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta recogida de datos	Vigencia del plan	

Formación específica en materia de violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Nº acciones formativas en violencia y acoso, desagregada por sexo.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta recogida de datos Plan de formación	Vigencia del plan	 
Elaborar un sistema formativo compatible con la conciliación personal y familiar y las necesidades de la plantilla. Contemplando, entre otras, horarios de impartición, compensación de horas, cobertura de puestos. Para la elaboración del mismo se contemplarán tanto los requisitos para acceder a la formación como todo lo relacionado con su impartición. Dicho informe deberá ser valorado en la Comisión de Seguimiento.	Documento generado	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta recogida de datos Plan de formación	Vigencia del plan	 

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la igualdad de oportunidades en las promociones de la fundación.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Continuar garantizando las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, partida o reducida no sea obstáculo para promocionar.	Informe con Nº personas promocionadas o con cambio de categoría, ampliación horas, etc.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Manual de procesos de promoción con perspectiva de género.	anual	  
Continuar con una Información accesible a la plantilla de las vacantes que se produzcan.	Nº de informaciones realizadas. Canales de información.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información Canales de comunicación habituales.	Vigencia del plan	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras.
- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Informe anual a la comisión de seguimiento de permisos desagregados por sexo.	% de mujeres y de hombres que han solicitado permisos.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.	Anual	
Continuar analizando del personal por turnos de trabajo realizados	Base de datos de turnos	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramientas de registro de datos.	Vigencia del plan	

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de corresponsabilidad de mujeres y hombres.
- Garantizar que los derechos de conciliación sean accesibles a toda la plantilla, tanto para mujeres como para hombres, independientemente de la antigüedad en la fundación o modalidad contractual.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Difundir entre la plantilla de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, anualmente o siempre que haya actualizaciones y mejoras, así como a las nuevas incorporaciones.	Infografía/Documento/medio difusión y Nº de veces difundido.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Canales de comunicación y difusión habituales.	Anual	  
Creación de una sala de lactancia	Ubicación sala de lactancia Nº de personas que hacen uso de la sala	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Instalaciones para tal fin	Vigencia del Plan	 
Información anual a la comisión de seguimiento del plan de las personas que soliciten y disfruten de medidas de conciliación.	% y nº de mujeres y de hombres que han solicitado y disfrutado de medidas de conciliación.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.	Anual	  

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la fundación.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Continuar comprobando que los procesos de promoción profesional se basen en principios de igualdad, mérito y capacidad profesional.	Documento de procesos de selección de personal	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramientas de registro de datos.	Vigencia del plan	  

ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres en el desempeño de idénticos trabajos.
- Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Renovación del seguimiento del registro retributivo según RD Ley 6/2019 y RD 902/2020	Tablas de resultados del registro retributivo anual.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de registro retributivo. Guía de registro retributivo.	Anual	  
Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial	Nº de medidas incluidas.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo.	Vigencia del plan	  
Revisión de los puestos de trabajo (VPT)	Herramienta VPT	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Aportación de la información necesaria desagregada por sexos. Herramienta de registro retributivo.	Al menos, junto al informe intermedio	  

ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Mostrar un compromiso de tolerancia cero contra el acoso sexual y por razón de sexo	Declaración principios. Nº publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Manual de acoso. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	  
Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla.	Documento de difusión Nº de publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	  

Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad anualmente del número de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Nº de casos desagregado por sexo.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta recogida de datos. Protocolo de acoso.	Anual	  
Informar a la mesa de seguimiento de cómo está evolucionando el protocolo de acoso	Nº de denuncias recibidas. Nº de casos detectados, informe y/o solución.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Protocolo de acos y actualizaciones.	Anual	  
Crear un email de denuncias de acoso sexual	Creación del email	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Canales de comunicación y difusión habituales.	Primer semestre	  

ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Información documental de los derechos a las víctimas de violencia de género.	Documento generado.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Manual de protección víctimas de violencia de género. Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	   
Difusión del documento de protección a las víctimas de violencia de género entre la plantilla de la fundación.	Documento de difusión generado. Nº de publicaciones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	   

Garantizar el derecho de traslado de centro o localidad a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.	Peticiones realizadas y concedidas	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Documentos para gestión. Canales de comunicación habituales	Vigencia del plan	   
---	------------------------------------	---	-------------------	--

ÁREA DE INTERVENCIÓN 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proyectar internamente y externamente una imagen igualitaria.

ACCIONES	INDICADOR	Recursos	Temporalización	ODS
Sensibilizar y formar al personal a través de herramientas de lenguaje inclusivo y no sexista que sea de aplicación en todas las comunicaciones externas e internas a la plantilla de la fundación.	Documento generado (infografía, folleto, etc.) Nº difusiones.	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del plan	  
Continuar trabajando en campañas en materia de igualdad de género coincidiendo con días internacionales y nacionales de celebración.	Nº campañas. Campaña generada (cartel, folleto, etc.)	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Herramienta de diseño y maquetación. Canales de comunicación y difusión habituales.	Fechas señaladas	  
Difundir una guía de lenguaje inclusivo para todo el personal.	Nº de difusiones realizadas	Recursos Humanos: Responsable Igualdad Recursos Materiales: Canales de comunicación y difusión habituales.	Vigencia del Plan	 

6. MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión negociadora de Igualdad, la entidad se compromete a facilitar los medios precisos.

Recursos materiales:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones, ya sea un espacio habilitado en el propio centro u otro espacio fuera de las instalaciones, adaptado para reuniones.
- Aportación de la información necesaria, desagregada por sexos, para la correcta ejecución del Plan de Igualdad.
- Material informático preciso para el desarrollo y revisión de las medidas.
- En definitiva, cualquier recurso material necesario para la ejecución del Plan de Igualdad.

Recursos Económicos:

Para la ejecución de este I Plan de Igualdad se destinarán los recursos económicos necesarios que contarán con financiación propia o con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la fundación.

Recursos Humanos:

Los recursos humanos que pone a su disposición la entidad para el correcto seguimiento son la Comisión de seguimiento, personal de Dirección, Recursos Humanos y cualquier otro departamento que se considere imprescindible.

Las horas de reunión de la Comisión de seguimiento se computarán como tiempo de trabajo.

La Comisión de seguimiento, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

Se podrá solicitar colaboración a otras organizaciones y/o expertos/as si se considera oportuno para la aclaración de posibles dudas, apoyo en cuestiones puntuales y/o desarrollo de las medidas.

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del I Plan de Igualdad, obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan y detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación. De esta forma se podrá realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Los indicadores generales para todas las áreas que se van a utilizar son:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos.
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo).
- Materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades.
- Departamentos con implicación en la ejecución.
- Formaciones realizadas y Nº de participantes.
- % de presupuesto invertido en el Plan de Igualdad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de seguimiento de Fundación Rioja Salud está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes sindicales de la plantilla. Está compuesta por 3 personas representantes de la fundación y 3 personas representante de las organizaciones sindicales elegidas en la fundación: (SATSE, CCOO y CSIF)

A las reuniones anuales de seguimiento pueden asistir asesores/as del sindicato, así como de la fundación, debiendo informar de ello con anterioridad a cada reunión. Las personas que asistan como asesoras tendrán voz, pero sin voto.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, comunicando con anterioridad a la totalidad de la Comisión de seguimiento. Preferentemente

se designará siempre a la misma persona sustituta por parte de cada representante, para favorecer la continuidad del Plan de Igualdad y su correcto desarrollo.

FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión de seguimiento, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de seguimiento, como sigue:

- Distribución del personal por centro y sexo
- Contratos temporales
- Medidas de conciliación (excedencias de cuidado de menores o personas al cargo con dependencia)
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por niveles de categoría profesional
- Distribución del personal por ceses e ingresos
- Distribución del personal por bajas de IT

Para la recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad en la entidad, la persona designada responsable de Igualdad contará con un archivo, tanto electrónico como en papel, donde se guardará toda la información y documentación generada en materia de igualdad. A este archivo tendrá acceso la Comisión de seguimiento cuando lo consideren necesario para su revisión.

Tras la reunión de la Comisión, se elaborará el acta de reunión. Este deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada una de las personas integrantes de la Comisión.

El acta se realizará y se enviará posteriormente a la reunión en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborales adicionales.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación. Cada persona de la Comisión contará con un voto. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, siendo vinculantes para todas las partes.

Quienes componen la Comisión de seguimiento, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

MEMORIA

Se elaborará una **memoria anual** donde se recogerá el **informe de seguimiento** de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión de seguimiento, así como propuestas de modificación o mejora en el Plan de Igualdad.

La memoria resumirá la información sobre la ejecución de las acciones e indicará que acciones se han ejecutado, cuales están en proceso de ejecución y qué medidas se están retrasando. Indicará en qué áreas es prioritario actuar, que obstáculos se están presentando, el grado de participación y que cambios se están produciendo.

La memoria se presentará a la Comisión de seguimiento en la reunión anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

8. EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

A los **dos años** de vigencia del plan se realizará un **informe de evaluación intermedia**, donde se comprobará la ejecución hasta el momento del Plan de Igualdad y la necesidad de ajustar o ampliar medidas.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre la plantilla. Esto nos permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas ejecutadas.

Se realizará un análisis crítico del proceso con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y del plan; valorar la adecuación de recursos, metodologías,

herramientas y estrategias empleadas en su implementación; identificar las áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre el personal.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical.
- Disminución segregación horizontal.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Cambios en las relaciones externas de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

INFORME EVALUACIÓN

Se elaborará un informe de evaluación donde se recogerá la evaluación de los resultados de nivel de ejecución del I Plan de Igualdad; evaluación del proceso sobre la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas y la evaluación del impacto, donde se valorarán

los cambios en términos de igualdad que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad.

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia. Ofrecerá una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad, constituyendo una base para la aprobación del II Plan de Igualdad

El informe de evaluación se realizará en consenso con la nueva Comisión Negociadora de Igualdad que se formará en el momento de realizar esta tarea.

FLEXIBILIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento abierto, vivo y por lo tanto susceptible de ser modificado, se ha trabajado en unas directrices aplicables a cualquier posibilidad y causa.

De esta manera en el caso de que se presente la posibilidad de modificar el I Plan de Igualdad de Fundación Rioja Salud, se hará de manera flexible, un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

El Plan de Igualdad puede ser modificado en los siguientes supuestos: No se ajusta a la realidad del proyecto; no se puede asumir alguna de sus medidas; nuevas normativas que lo requieran, etc.

El Plan de Igualdad puede fallar en tres ocasiones: en su aplicación, en el seguimiento y/o en la evaluación. Para corregir las incidencias que puedan surgir podemos: ampliar el punto que detectemos con fallos, suprimir el punto y/o modificarlo y adecuarlo a los resultados esperados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su entidad y de las personas que forman la comisión de seguimiento, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.

- Dirección de la entidad, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su entidad y de las personas que forman la comisión de seguimiento, en el momento que tenga una sugerencia/aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- La propia comisión de seguimiento, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, Convenio Colectivo, etc.

La Comisión de seguimiento llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual que se realizará preferentemente en el primer trimestre del año. En el caso de que la propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si estas lo requieren o la Comisión de seguimiento lo necesita.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar esta.
- Se desarrollará como punto prioritario la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a acuerdo se estipula fecha para reunirse de 15 días a 30 días naturales más tarde, donde las personas discrepantes deben de traer un documento escrito con la exposición de motivos, siendo clara la tendencia de la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas queden satisfechas e incluidas en la decisión final.
- En el caso de no llegar a acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en un plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador/a será la que ayude a que las partes en conflicto interaccionen entre ellas, de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es, proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación no es determinar quién tiene o no razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y llegar a una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán las siguientes: Voluntariedad; Confidencialidad; Colaboración/Implicación; Respeto; Imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se registrará por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones las estipuladas por ésta, hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

9. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

	2024											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento	X	X										
Evaluación												

	2025											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento	X	X										
Evaluación												

	2026											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento	X	X										
Evaluación												X

	2027											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento												
Evaluación	X	X	X	X	X							

10. PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución para realizar las medidas estipuladas se indica visualmente en este cronograma que veremos a continuación. Como **medidas de prioridad alta** hemos señalado todas aquellas que se realizarán o se comenzarán a gestionar inmediatamente después de aprobar el Plan de Igualdad señaladas de color morado, las **medidas de prioridad media** están marcadas en color azul y las **medidas con prioridad baja** quedarían marcadas en color gris.

Área	Acción	2023			2024				2025				2026			2027	
		2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	4º tri	1º tri	2º tri	3º tri	1º tri	2º tri
0. Responsable igualdad	Designar persona responsable																
	Informar acciones PIO																
1. Proceso de selección y contratación	Formación 20 horas																
	Informe anual distribución plantilla																
	Publicación ofertas neutras																
2. Clasificación profesional	Términos neutros en clasificación																
3. Formación	Continuar formación en horario laboral																
	Píldoras formativas igualdad																
	Recogida datos formación continuada																
	Formación violencia género y acoso sexual																

	Sistema formativo compatible corresponsabilidad																
4.Promoción profesional	Continuar mismas oportunidades plantilla																
	Continuar información accesible																
5.Condiciones trabajo	Informe anual permisos																
	Cumplimiento normas de protección embarazo																
	Continuar análisis turnos de trabajo																
6.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Difusión derechos de conciliación																
	Creación sala lactancia																
	Informe anual conciliación																
7.Infrarrepresentación femenina	Continuar con los procesos basados en igualdad, mérito y capacidad																
8.Retribuciones	Renovación registro retributivo																
	Medidas correctoras brecha salarial																
	Revisión VPT																
9.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo	Compromiso tolerancia cero																
	Difusión protocolo acoso																
	Informar casos de acoso sexual y por razón de sexo																
	Informar evolución casos acoso																
	Crear email denuncias																

10. Violencia de género	Informar derechos víctimas violencia																
	Difusión documento protección víctimas																
	Traslado centro víctimas violencia																
11. Comunicación e imagen	Uso lenguaje e imágenes no sexistas																
	Continuar campañas de sensibilización																
	Difusión guía lenguaje inclusivo																

Se firma el I Plan de Igualdad de la Fundación Rioja Salud, por parte de la representación de la empresa y de los sindicatos SATSE y CSIF, no siendo aprobado por parte de CCOO, en la Rioja a 18 de junio de 2023.