



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN SANTA JUSTA

LA RIOJA

Nº revisión: 01
Fecha :24 de Octubre del 2024
Vigencia. 4 años.

Contenido

I. PRESENTACIÓN.....	2
II. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
II. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	5
IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
V. INFORME DE DIAGNÓSTICO	7
VI. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8
VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	16
VIII. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	17
IX. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	24
X. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	27
XI. CALENDARIO DE ACTUACIONES	28
XII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	29
XII. ANEXOS.....	30
ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.	30
ANEXO II: COMPROMISO DE DIRECCIÓN. PLAN DE IGUALDAD.....	30
ANEXO III: FICHA DE SEGUIMIENTO.....	30
ANEXO V: MODELO DE CUESTIONARIO DIRECCIÓN	34
ANEXO VI : MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO.....	40
ANEXO VII: INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	41

I. PRESENTACIÓN

Fundación Santa Justa, está acogida por el Convenio de Residencias de La Rioja (en adelante, la Entidad o la Fundación) es la entidad titular de la residencia para personas mayores “Residencia de Mayores Fundación Santa Justa” situada en Logroño.

La Fundación se instituyó con arreglo a lo dispuesto por Doña Justa Herreros de Tejada y García en testamento, con duración ilimitada, en Logroño (La Rioja) el 19 de junio de 1913.

Su domicilio social actual está situado precisamente en la Residencia Convenio Residencias La Rioja, en Avenida de la Paz nº 111, de Logroño. Su N.I.F. es el G-26015909.

La Fundación Convenio Residencias La Rioja, de acuerdo con sus estatutos, tiene como fin el <<administrar una residencia de estancia permanente en la que se presta una atención integral socio-sanitaria continuada a personas mayores, fomentando la autonomía de los residentes y promoviendo la continuidad de sus relaciones sociales>>.

La Fundación se rige por las disposiciones legales vigentes, por la voluntad de su Fundadora y por las normas y disposiciones que, en interpretación y desarrollo de los Estatutos, establezca el Patronato, y en particular por la Ley 1/2007, de 12 de febrero de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de La Rioja a la que se adaptaron sus estatutos el 7 de octubre de 2010.

Está sujeta a lo establecido en el Decreto 27/1998, de 6 de marzo, de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por el que se regulan las categorías y requisitos específicos de los Centros Residenciales de Personas Mayores en La Rioja (B.O.R. nº 29 del 7 de marzo de 1998), y a lo establecido en la Corrección de errores a dicho Decreto, que se publicó en el Boletín Oficial de La Rioja, nº 36 del 24 de marzo de 1998.

La Fundación es una entidad sin ánimo de lucro cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de fines de interés general propios de la institución. Está sujeta a la tutela, asesoramiento y control del Protectorado de Fundaciones de La Rioja.

De acuerdo al artículo 27º de sus actuales estatutos, la Fundación, para el desarrollo de sus actividades, se financiará con los recursos que provengan del rendimiento de su patrimonio, con las aportaciones mensuales de sus beneficiarios y, en su caso, con aquellos otros procedentes de las ayudas, subvenciones o donaciones que recibe de personas o entidades, tanto públicas como privadas

La residencia cuenta actualmente con una capacidad máxima de 156 plazas (las mismas al cierre del 2021), de las cuales 50 están en régimen de concierto con el Gobierno de La Rioja y las 106 restantes son privadas.

El Convenio de aplicación es el del Sector Asistencia en establecimientos residenciales para mayores:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación Convenio Residencias La Rioja					
NIF	G 26015909					
Domicilio social	Avenida de la Paz, N° 11, Logroño (La Rioja)					
Forma jurídica	Fundación					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Sara, Alba Corral					
Cargo	Directora					
Telf.	941 24 16 11					
e-mail	administracion@residenciasantajusta.org direccion@residenciasantajusta.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Sara, Alba Corral					
Cargo	Directora					
Telf.	941 24 16 11					
e-mail	administracion@residenciasantajusta.org direccion@residenciasantajusta.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para mayores					
CNAE	8731					
Descripción de la actividad	Residencia de Mayores.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Logroño, La Rioja					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	83	Hombres	14	Total	97
Datos referidos al ITA 15.01.24						
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No se dispone					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	6	Hombres	0	Total	6

II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes legitimadas firmantes de este Plan de Igualdad, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA, en adelante CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Suscriben y firman este Plan de Igualdad de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA las siguientes partes:

En representación de Convenio Residencias La Rioja;

- **Sara Alba Corral** – Directora de la Fundación.
- **Giovanny Llanga Deidan** – Supervisor.

En representación de la plantilla:

- **Milagros Urrutia Canillas** – Miembro del Comité de Empresa (CISF).
- Carmen Ibáñez Sáenz- Lopez – Miembro del Comité de Empresa (USO). Sustituida por:
María Ángeles Benito Pascual - Miembro del Comité de Empresa (CISF). Según Acta del 19 de Julio del 2024.

Este Compromiso está recogido en el Anexo I donde se adjunta copia del Acta de constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

II. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Convenio Residencias La Rioja, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por esta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

Este compromiso ha sido suscrito por la dirección de la Fundación y se adjunta en el Anexo II del presente Plan.

IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

IV 1. Ámbito personal

El presente Plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

IV.2. Ámbito territorial

Es aplicable al centro de la Fundación ubicado en la Avenida de la Paz de Logroño, tiene capacidad para cuidar a 156 personas mayores con diferentes patologías y diversos grados de dependencia, en habitaciones individuales y dobles.

IV.3. Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su firma por los miembros de la Comisión Negociadora y tendrá una vigencia de 4 años. (2024 a 2028).

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una Comisión Negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

V. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Los principales resultados y conclusiones del diagnóstico de igualdad de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA son las siguientes:

- La plantilla de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA es una plantilla feminizada con un 86% de mujeres y un 14% de hombres.
- Hay segregación horizontal con poca o nula presencia de hombres, en aquellas áreas en las que el trabajo está relacionado con la atención directa y cuidado de los residentes
- La clasificación profesional es la que establece el convenio del Sector Asistencia en establecimientos residenciales para mayores
- En todos los rangos de edad, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres.
- El grado de formación es superior en las mujeres, lo que explica su mayor presencia en puestos de trabajo que exigen una titulación y conocimientos superiores y concretos, como es el caso de las labores de administración, dirección, médicas.
- La mayoría de las personas de la plantilla de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA tiene contrato Indefinido.
- Respecto al tipo de jornada en contrato, la mayoría tiene contrato a jornada completa, en concreto el 100% de las mujeres y el 94,5% de los hombres.
- Las mujeres, en líneas generales, son mayoritarias en todos los puestos habida cuenta a la hiperfeminización de la empresa.
- La Fundación dispone de un certificado de gestión de la calidad conforme a la norma UNE EN ISO 9001. Esta certificación contempla un proceso de gestión de personas con alcance para la contratación, definición de responsabilidades, formación del personal y cualificación continua de la plantilla.
- En los procesos de RRHH (selección, contratación, promoción, retribución) se definen cada vez que hay una necesidad y siempre basándose en lo que establece el convenio.
- No se recogen sistemáticamente datos desagregados por sexo en cuanto a incorporaciones de personal, promociones y formación realizada.
- Las condiciones laborales se establecen según los puestos y por tanto son iguales para mujeres y hombres y para todos los puestos se ha realizado la evaluación de riesgos
- La gestión de nóminas y toda la información relacionada con salarios está externalizada en una asesoría laboral.
- No se aprecia brecha salarial en ningún de los puestos, ni rango de edades o niveles profesionales
- La Fundación dispone de las medidas de conciliación legalmente establecidas. Hay flexibilidad horaria “de facto” para causas no contempladas en las medidas de conciliación legales, previa solicitud, siempre y cuando no afecte a la organización del trabajo
- La Fundación dispone de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, como consecuencia de este proceso de elaboración del Plan de Igualdad.
- No se ha producido nunca una denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Ninguna persona manifiesta haber sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo ni tampoco conocen a ninguna persona que lo haya sufrido en la Fundación.

VI. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A continuación se detallan los resultados de la auditoria retributiva realizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

AUDITORIA RETRIBUTIVA FUNDACIÓN CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA

I.- INTRODUCCIÓN

Como ya expusimos en el diagnóstico inicial incluido en el plan de igualdad, la auditoría retributiva va un paso más allá del registro retributivo, analizando todos y cada uno de los empleados/as de la empresa, según criterios cuantitativos, eliminando la subjetividad de dicho instrumento en la medida de lo posible. Pretende la auditoría dar información sobre la brecha salarial ajustada existente en la empresa, y si esta se da en colectivos concretos (pese a ocupar puestos de igual valor).

La auditoría retributiva ha pasado a ser parte esencial en los planes de igualdad, siendo su inclusión en el mismo ineludible. Y, como requisito previo al análisis de datos, se impone la obligación de que se lleve a cabo una valoración de puestos de trabajo según criterios objetivos y, en todo caso, de carácter cuantitativo, con el fin de que los resultados sean medibles (puntos por factor) y no quepa interpretación subjetiva, que permita enmascarar desigualdades sistémicas. En esta valoración, y siguiendo lo establecido en el art. 4 R.D: 902/2020 se han de aplicar “los criterios de adecuación, totalidad y objetividad”. Se adjunta a la presente auditoría el cuadro correspondiente.

La clasificación de puestos de trabajo, simple y ajustada a la realidad laboral y de funciones de la empresa, resulta, sin duda, ajustada a los fines que se persiguen con la auditoría retributiva y el plan de igualdad.

La “objetividad” que se reclama a este instrumento exige la existencia de mecanismos claros de identificación de los factores utilizados para la determinación de una retribución, más allá de valoraciones sociales que indiquen estereotipos de género, y, apreciándose que en la auditoría retributiva inicial, esos criterios y factores han funcionado adecuadamente, no procede realizar modificación en los instrumentos (factores y subfactores) que permiten valorar los puestos de trabajo. Esta tabla, como se verá, permanece constante, porque ayuda a una perfecta delimitación del valor asignado a cada puesto, en atención a las funciones prestadas, a las prestaciones exigidas y a las responsabilidades que conlleva.

Hay que insistir en que la empresa se acoge al convenio colectivo de Residencias de Ancianos privadas de La Rioja cuyas categorías y grupos profesionales se articulan teniendo en cuenta los factores y subfactores de los puestos de trabajo, lo que permite una mayor adecuación a la realidad y a las necesidades de la empresa.

Los datos que a continuación se analizan corresponden, como ya hemos dicho al periodo entre el 01/01/2023 a 31/12/2023.

VIGENCIA: Tiene una vigencia máxima de 12 meses, siendo la del plan de igualdad de 4 años, por lo que asegura una revisión constante de los objetivos perseguidos por dicho plan.

PERIODICIDAD: Anualmente se realizará la auditoria retributiva.

II.- VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

A continuación, insistimos en la valoración de puestos de trabajo que ya realizamos para el diagnóstico inicial del plan de igualdad, pero que creemos conveniente reiterar para mayor facilidad de comprensión de este documento. La valoración, realizada por la comisión, fija unos criterios objetivos, fácilmente medibles, explicables y, sobre todo, comprobables y tiene en cuenta el detalle exhaustivo de tales puestos realizado por la empresa, eludiendo la simplificación de utilizar categorías profesionales del convenio.

Además, se hace una descripción detallada de factores y subfactores que huye de la ambigüedad y de la superposición, a fin de que cada subfactor no se tenga en cuenta más que una vez. Estas consideraciones se han tenido en cuenta en la elaboración del listado de categorías y grupos profesionales determinados por el Convenio Colectivo de Empresa que se adjuntan a esta auditoría retributiva.

FACTORES	SUBFACTORES	VALOR
CALIFICACIONES	A Formación académica	25
	B Experiencia laboral	10
	C Formación no reglada	10
	D Permisos administrativos	5
RESPONSABILIDADES	E En RRHH	30
	F Financiera	30
	G Sobre materiales y almacén	15
	H Sobre confidencialidad	15
	I Sobre personal	15
CONDICIONES DE TRABAJO	J Entorno físico	10
	K Condiciones psicológicas	15
	L Esfuerzo mental	15
	M Esfuerzo físico	10
	N Disponibilidad	15

Conforme a estos criterios y factores, objetivos y cuantificados según la valoración anterior, se establece la siguiente lista de puestos de trabajo

VALORACIÓN	PUESTOS DE TRABAJO
A+B+C+D+E+F+G+G+I+K+L+N=200	DIRECCIÓN Y GESTIÓN
A+B+ G+J+K+N=90	MANTENIMIENTO
B+C+D+G+J+M =60	COCINA
B+C+H+J+L=45	RECEPCIÓN
A+B+D+G+H+J+K+L=100	ENFERMERIA
A+B+D+G+H+J+K+L=100	FARMACIA
A+B+C+D+H+J+K+L+N= 120	MEDICA/O
A+B+C+E+G+H+I+K+L+N= 165	SUPERVISIÓN
A+B+C+D+H+J+K+L+N= 120	FISIOTERAPIA
A+B+D+G+H+J+K+L=100	TERAPIA OCUPACIONAL
A+B+D+G+H+J+K+L=100	TASOC
A+B+D+G+H+J+K+L=100	TRABAJO SOCIAL
A+B+C+D+H+J+K+L+N= 120	PSICOLOGÍA
B+C+G+H+M = 60	LIMPIEZA/LAVANDERÍA
B+C+D+G+H+J+L+M= 90	GEROCULTOR/A

III.- RESULTADO DEL REGISTRO Y LA AUDITORÍA SALARIAL

Permanecen constantes, salvo las actualizaciones salariales previstas en convenio y comunes a toda la plantilla, las tablas retributivas que incluyen salarios, complementos salariales y percepciones extra salariales, por puestos de trabajo y desagregadas por sexos, expresando las diferencias que se han detectado, y que más adelante, en el punto siguiente, se explicarán, fijando, si procede, medidas correctoras.

Para mayor objetividad, volvemos a incluir, como en el diagnóstico inicial, cuadro con los complementos salariales incluidos en el convenio colectivo de la empresa, y que explicarán algunas de las diferencias retributivas detectadas.

Plus nocturnidad	Todo el personal	25 % valor Hora x número de horas nocturnas
Plus festivos	Todo el personal	25 % valor de cada hora ordinaria, referido al salario base anual.
Plus de antigüedad	Todo el personal	21€ al mes por cada trienio.
Plus domingos	Todo el personal	18.65 € domingo trabajado.

RETRIBUCIONES COBRADAS

Promedio

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA

FECHA LISTADO: 31/12/2023

PERIODO DE CÁLCULO: 01/2023 a 12/2023

EMPRESA: FUNDACIÓN CONVENIO RESIDENCIAS LA
RIOJA G-26015909

Total Retribuciones				
Convenio	Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres	Diferencia
RESIDENCIAS*	DIRECCIÓN Y GESTIÓN	4	1	3
RESIDENCIAS	MANTENIMIENTO	0	1	1
RESIDENCIAS	COCINA	4	0	4
RESIDENCIAS	RECEPCIÓN	2	1	1
RESIDENCIAS	SANITARIO	6	3	3
RESIDENCIAS	TRABAJO SOCIAL Y TERAPEUTAS	7	2	5
RESIDENCIAS	LIMPIEZA/LAVANDERÍA	9	0	9
RESIDENCIAS	GEROCULTOR/A	51	6	45

*CONVENIO APLICADO: RESIDENCIAS DE ANCIANOS PRIVADAS DE LA RIOJA (RESIDENCIA

COMPARATIVA SALARIAL/INFORME BRECHA

FECHA LISTADO: 31/12/2023

PERIODO DE CÁLCULO: 01/2023 a 12/2023

EMPRESA: FUNDACIÓN CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA

G-26015909

PUESTO DE TRABAJO	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales	
	M *	H	Diferencia	M	H	Diferencia	M	H
DIRECCION Y GESTIÓN	24.691	19.519	5.172	3.086	856	2.230		
MANTENIMIENTO		15.026	15.026			0		
COCINA	14.675		14.675	2.099		2.099		
RECEPCIÓN	12.668	12.668	0	1.764	876	888		
SANITARIO	19.355	18.048	1.307	2.822	2.474	348		
TRABAJO SOCIAL Y TERAPEUTAS	16.951	19.519	2.568	1.309	252	1.057		
LIMPIEZA/LAVANDERÍA	13.264	13.264	0	1.176		1.176		
GEROCULTOR/A	15.026	15.026	0	1.782	760	1.022		

* CONVENIO APLICADO: RESIDENCIAS DE ANCIANOS PRIVADAS DE LA RIOJA (RESIDENCIAS)

* M (Mujeres), H (Hombres).

1.2 RETRIBUCIONES COBRADAS

MEDIANA

TOTALES				
		TOTAL RETRIBUCIONES		
Convenio	Puesto de Trabajo	Mujeres	Hombres	Diferencia
SANTA JUSTA	DIRECCION Y GESTIÓN	19.519	19.519	0
SANTA JUSTA	MANTENIMIENTO		15.026	15.026
SANTA JUSTA	COCINA	15.026		15.026
SANTA JUSTA	RECEPCIÓN	12.668	12.668	0
SANTA JUSTA	SANITARIO	19.519	19.600	81
SANTA JUSTA	LIMPIEZA/LAVANDERÍA	13.264		13.264
SANTA JUSTA	GEROCULTOR/A	15.026	15.026	0
SANTA JUSTA	TRABAJO SOCIAL Y TERAPEUTAS	19.519	19.519	0

TOTALES										
		Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales		
Convenio	Puesto de Trabajo	M	H	Difere ncia	M	H	Diferencia	M	H	D
SANTA JUSTA	DIRECCION Y GESTIÓN				2.520	504	2.016			
SANTA JUSTA	MANTENIMIENTO						0			
SANTA JUSTA	COCINA				1.044		1.044			
SANTA JUSTA	RECEPCION				1.764	876	888			
SANTA JUSTA	SANITARIO				2.340	2.245	95			
SANTA JUSTA	LIMPIEZA/LAVANDERÍA				821		821			
SANTA JUSTA	GEROCULTOR/A				1.579	989	590			
SANTA JUSTA	TRABAJO SOCIAL Y TERAPEUTAS				821	504	317			

Fecha listado próximo análisis a 31 diciembre de 2024.

IV.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL REGISTRO Y DE LAS MEDIAS Y MEDIANAS.

Las diferencias que se aprecian en la revisión de los resultados del registro y la auditoría retributiva vuelven a ser mínimas, casi irrelevantes, y, como entonces, se explican en los complementos salariales y percepciones extra salariales en la mayoría de los casos, siempre sujetas a las previsiones y a la objetividad del convenio colectivo. Esto hace que las percepciones salariales no presenten discrepancias notables ni reseñables.

IV-I DESIGUALDADES EN LAS MEDIAS

Las desigualdades que se aprecian son irrelevantes y, generalmente, debidas al trabajo de nocturnidad, sobre todo en el puesto de gerocultor/a, y al trabajo en días festivos. En ningún caso hay diferencias en favor de los trabajadores sobre las trabajadoras.

IV-II DESIGUALDADES EN LAS MEDIANAS.

En cuanto a las medianas, se aprecian desigualdades en los mismos apartados, puestos de trabajo y conceptos, y en el mismo sentido que las medias, pero sin especial relevancia y con fácil explicación.

V.-RECOMENDACIONES

Es evidente que no son significativas las diferencias. Se recomienda la conservación de esta situación dado que las mujeres tienen presencia en todos los departamentos y no presentan muestras de sufrir desigualdad retributiva.

VI- CONCLUSIONES

- Siguen sin apreciarse diferencias retributivas entre ambos sexos a pesar de la evidente feminización de los diferentes puestos de trabajo.
- Toda la plantilla ha sido informada de sus derechos y beneficios sociales y pueden disponer de ellos con independencia de su sexo.
- Se concluye que la determinación de los grupos profesionales se ajusta a las previsiones del convenio de la empresa,

- La naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas profesionales o de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo son equivalentes para ambos sexos y quedan recogidas en los perfiles de puestos de trabajo de la empresa, que se incorporan al diagnóstico.

MEDIOS Y RECURSOS: la comisión negociadora acuerda designar al departamento de administración (con todos los recursos materiales y humanos que tenga asignados) para la implantación, seguimiento y la evolución de las medidas acordadas .

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Fundación Convenio Residencias La Rioja, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de los siguientes objetivos en el marco de su Plan de Igualdad.

El objetivo general de este I Plan de Igualdad de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA es mejorar las políticas de gestión de la empresa integrando la perspectiva de género, de modo que todas las personas tengan las mismas oportunidades y acceso en iguales condiciones a los recursos de la Fundación.

Objetivos específicos:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la Fundación.
2. Fomentar la contratación de hombres en las diferentes áreas de la Fundación con el objetivo de equilibrar la plantilla claramente feminizada.
3. Analizar los puestos de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA y encuadrarlos adecuadamente de modo que todos ellos respondan a uno de los puestos establecido en la Clasificación Profesional del Convenio vigente.
4. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
5. Velar porque la promoción se realice en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.
6. Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación vigente.
7. Potenciar la selección y promoción de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.
8. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

VIII. MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas de Igualdad contempladas en este I Plan de Igualdad de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA quedan recogidas en las siguientes tablas:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la Residencia.	Consultor	Nº M y H que han recibido la formación Nº horas.	X			
Elaborar un documento para las ETT's y empresas de selección para que tengan en cuenta criterios de igualdad en las selecciones.	Consultor	Documento elaborado Nº ETT's informadas	X			
En las ofertas de empleo incluir mensajes que inviten a los hombres a presentar su candidatura en aquellos puestos tradicionalmente ocupados por mujeres	Dpto. Admon FSJ	Nº ofertas de empleo con mensaje que atraiga a Hombres a presentar el CV	X	X	X	X
Solicitar a las ETT's que incluyan en el proceso de selección tanto a mujeres como a hombres.	Dpto. Admon FSJ	% solicitudes con la petición/solicitudes totales	X	X	X	X

Divulgar a la plantilla por los canales habituales, un anuncio para que inviten a su círculo de personas próximas, especialmente a hombres, a entregar su CV para formar parte de la bolsa de	Dpto. Admon FSJ	% CV recibidos de M y de H		x		
Visibilizar el trabajo de las hombres en el entorno de la Fundación	Comisión Negociadora	Nº acciones de visibilización			x	x

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 2.1: Analizar los puestos de CONVENIO RESIDENCIAS LA RIOJA y encuadrarlos adecuadamente de modo que todos ellos respondan a uno de los puestos establecido en la Clasificación Profesional del Convenio vigente.

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
Revisar los puestos existentes en Fundación Convenio Residencias La Rioja y su encuadramiento dentro de la clasificación profesional establecida en el Convenio general de Convenio de residencias de la tercera edad de la Rioja.	Dirección FSJ	100% puestos revisados y encuadrados	X			
Comunicar a la asesoría laboral los errores o modificaciones producidas como consecuencia de la revisión anterior.	Dirección FSJ	Informe a la Asesoría Laboral	X			

3. FORMACIÓN

Objetivo 3.1: Promover la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2021/22	2023	2024	2025
Medir anualmente la formación realizada por mujeres y hombres (nº horas, tipo formación, horarios, departamentos, ...).	Dpto. Admon FSJ	Nº horas anuales de formación de M y H. % M y H /total plantilla formadas año	X	X	X	X
Comunicar las acciones formativas organizadas por la empresa dentro de su Plan anual de formación a toda la plantilla.	Dpto. Admon FSJ	Nº acciones de Comunicación	X	X	X	X

Objetivo 3.2: Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2021/22	2023	2024	2025
Realizar campañas de sensibilización en igualdad para toda la plantilla (vídeos, noticias, comunicaciones, píldoras formativas, patrocinios ...)	Comisión Negociadora	Nº acciones/año	X	X	X	X

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 4.1: Velar porque la promoción se realice en igualdad de condiciones para mujeres y hombres

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
Analizar anualmente el número de promociones de mujeres y de hombres	Dirección FSJ	Nº promociones de M y H/año	X	X	X	X

5. RETRIBUCIONES

Objetivo 5.1: Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación vigente

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
Información a la Comisión de Seguimiento sobre el registro retributivo anual de la empresa, identificando si las posibles desviaciones son estructurales o no.	Dirección FSJ	Registro retributivo anual	X	X	X	X

6. INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA

Objetivo 6.1: Potenciar la selección y promoción de hombres en puestos donde están infrarrepresentadas

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
Revisión anual de los datos desagregados por sexo de la plantilla, en los distintos puestos y niveles profesionales en que los hombres están infrarrepresentados.	Comisión Negociadora	% incremento de hombres respecto al año anterior por puesto y nivel.	X	X	X	X
Ampliar las fuentes de reclutamiento para facilitar la contratación de hombres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas	Comisión Negociadora	Nº de fuentes utilizadas.	X	X		

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 7.1: Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

MEDIDAS	Responsable	Indicadores seguimiento	2024	2025	2026	2027
---------	-------------	-------------------------	------	------	------	------

Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Comisión Negociadora	Protocolo elaborado	X			
Comunicar a la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo por los canales habituales de comunicación (correo electrónico, grupos de WhatsApp, tablón de	Comisión Negociadora	Nº comunicaciones % M y H informadas/os	X			
Incorporar en la acogida el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Dpto. Admon FSJ	Manual de acogida con protocolo	X			
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención de acoso sexual y por razón de sexo	Responsable de PRL	Nº Horas formación acoso % M y H con formación sobre acoso		X		

IX. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

IX.1. Aplicación

Una vez elaborado y definido el Plan de Igualdad y aprobado por la Comisión Negociadora, ha de iniciarse la puesta en marcha de las acciones. Este supone un momento crítico del proceso, ya que implica llevar a la práctica aquello que se ha considerado necesario en la empresa para avanzar en Igualdad de Género.

Los objetivos que se persiguen en esta fase de implantación son:

- Poner en marcha las medidas recogidas en el Plan de Igualdad
- Realizar un seguimiento periódico del desarrollo del Plan
- Detectar posibles desajustes para introducir las reorientaciones necesarias en el contenido o en el proceso de implementación del Plan.

A modo de sugerencia, se dan a continuación una serie de pautas a tener en cuenta con el fin de asegurar un mayor éxito en la puesta en marcha de las medidas, se deberán tener presentes las siguientes orientaciones:

- El Plan se ha difundido y se ha informado a todo el personal de la empresa y al resto de agentes acerca de sus objetivos, estructura y características principales incluyendo en estas acciones a los agentes externos y el contexto social
- Se ha establecido un cronograma de trabajo, con una secuencia en la implementación de las medidas
- Se han distribuido responsabilidades para cada una de las medidas, en función de las competencias de las distintas personas en relación con su contenido
- Se han establecido indicadores que aporten información relevante y de utilidad para el seguimiento y la evaluación de la implementación del Plan.
- Se dispone de los recursos necesarios (humanos, técnicos y económicos) para ejecutar cada una de las medidas
- Se ha formado a las personas vinculadas al desarrollo del Plan.

IX.2. Seguimiento

Paralelamente al proceso de implantación se debe producir otro, que es complementario a la ejecución del Plan, y es su **seguimiento**.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se ha establecido que la propia Comisión Negociadora sea la que realice este cometido y que a partir de ahora la denominamos **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**.

Para apoyar las labores de seguimiento, la Comisión debe contar con el apoyo de la dirección de la empresa y las personas responsables de área.

Además, para la recogida de información se designará a aquellas personas que estén más directamente relacionadas con el aspecto a observar o medir. Se deberá implicar a mandos intermedios que aportarán la información correspondiente a su ámbito de actuación y trabajarán, junto a la Comisión, los datos obtenidos de cara al análisis de la información, elaboración de recomendaciones e informes de seguimiento.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad
- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad
- Recepcionar las fichas de seguimiento
- Analizar la información y proponer ajustes o nuevas medidas
- Elaborar un informe de seguimiento anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.
- Ejecutar medidas que son de su competencia

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de los miembros. El objetivo de estas reuniones es observar el grado de cumplimiento del Plan.

En dichas reuniones semestrales se lanzarán las medidas a realizar en los **próximos 6 meses** y se obtendrá información de las que ya están en marcha, a través de una **ficha de seguimiento** como la que se incluye en el Anexo III. Cada persona responsable de las acciones concretas cumplimentará la Ficha, aportando la información a la Comisión de Seguimiento.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma, tal y como se recoge en el **Anexo IV Modelo de Acta y política de reuniones con perspectiva de género.**

Anualmente se elaborará un informe de seguimiento que ha de servir, por un lado, para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, y por otro, para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el Plan para conseguir un rendimiento óptimo en su aplicación.

Cada informe de seguimiento resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo de que se trate, actualizará la información obtenida del periodo anterior, y analizará de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del Plan.

En el Anexo V se incluye un modelo de cuestionario para el seguimiento que puede servir de guía para abordar esta tarea. También se proporciona el modelo de informe de seguimiento en el Anexo VI.

De este modo, se obtendrá un seguimiento continuo de la implementación del plan, en cuanto a nivel de ejecución, cumplimiento de los objetivos previstos, personas implicadas, y el proceso de desarrollo del plan.

Se recogerá asimismo información acerca de los obstáculos, resistencias y déficit encontrados en la ejecución de las distintas actuaciones, dejando constancia de las necesidades generadas, y permitiendo así el reajuste del Plan de Igualdad, de cara a la optimización de resultados, recursos y mejora del procedimiento.

En el caso de detectarse desviaciones, se establecerán, si procede, acciones correctivas encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

X. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Una vez finalizado el periodo de implantación del Plan, se procederá a realizar una **evaluación** del mismo. En un proceso de mejora continua, primero planificamos, a continuación, implementamos y finalmente evaluamos. La evaluación supone el punto de partida para iniciar un nuevo proceso de planificación.

La evaluación nos deberá aportar información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Por tanto, se han de contemplar las tres vertientes: **evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto**.

- La **evaluación de resultados** nos permitirá conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan, en qué medida se han corregido las desigualdades encontradas en el diagnóstico, y el grado de consecución de los resultados esperados.
- La **evaluación de procesos** nos permitirá dar respuesta a la pregunta ¿cómo se ha hecho?, la calidad del proceso de implementación, las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan, la participación de los diferentes agentes, etc.
- La **evaluación del impacto** consiste en obtener información y valorar el grado de avance de la empresa en igualdad de género, los cambios en la cultura empresarial, recorriendo todas las dimensiones de la empresa, y la reducción de los desequilibrios en la presencia y el acceso a los recursos entre mujeres y hombres.

Será la propia Comisión de Seguimiento la que realizará la evaluación, plasmando los resultados en el Informe de Evaluación.

Este será un documento que contendrá juicios de valor sobre cómo se ha hecho y qué resultados e impacto hemos obtenido, junto con las consiguientes propuestas de mejora y nos servirá además para informar de los resultados. El **Anexo VII** se muestra el modelo de **Informe de Evaluación**.

La evaluación también se utilizará en su caso para documentar y demostrar el cumplimiento de lo establecido en el propio plan y en la legislación vigente en materia de igualdad en las empresas, y de cara a la obtención de distintivos.

Tener conocimiento del avance producido en materia de Igualdad de Género en la empresa a raíz de la evaluación del plan, puede resultar útil para proyectar una imagen positiva de la empresa de cara al exterior.

XI. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El Plan ha sido aprobado en y se procede a su registro y su lanzamiento.

La implantación se realizará a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad, realizando sesiones de seguimiento cada 6 meses, en los meses de abril y noviembre de cada año.

En el último mes de vigencia se realizará la evaluación del Plan, de modo que sirva de base para la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

	2024	2025	2026	2027	2028
REGISTRO Y LANZAMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	2 MESES				
IMPLANTACIÓN					
SEGUIMIENTO					
EVALUACIÓN					

XII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

XII. ANEXOS

ANEXO I: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

ANEXO II: COMPROMISO DE DIRECCIÓN. PLAN DE IGUALDAD

ANEXO III: FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	

[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	

	Falta de participación	?
	Descoordinación con otros departamentos	?
	Desconocimiento del desarrollo	?
	Otros motivos (especificar)	?
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Dificultades y barreras encontradas para la implantación		
Soluciones adoptadas (en su caso)		
Indicadores de impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

ANEXO IV: MODELO DE ACTA SEGUIMIENTO DEL PLAN

FECHA:	HORA DE INICIO Y FINALIZACIÓN:	LUGAR:
ASUNTO: Reunión periódica Plan de Igualdad		
LISTA DE PARTICIPANTES:		
OBJETIVOS:		
CONCLUSIONES Y ACUERDOS TOMADOS:		
DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:		

POLÍTICA DE REUNIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. NORMAS A SEGUIR:

Pautas de actuación:

Una vez decidida la oportunidad de convocar una reunión, es preciso determinar los siguientes aspectos:

- Fecha de la reunión. Deberá establecerse con suficiente anticipación (deseablemente, una semana), para que puedan enviarse las citaciones y los avisos a los/as participantes en un plazo razonable. Es importante establecer un día en el que todas las personas convocadas estén disponibles. En este sentido, con frecuencia es necesario llegar a una solución de compromiso, cuando no es factible cuadrar todas las agendas. En estos casos, es conveniente habilitar un mecanismo corrector (remisión posterior del acta, reunión posterior con quienes no asistan) que minimice los efectos adversos.
- Hora de inicio y finalización. Idealmente, una reunión no debería durar más de dos horas, pero su duración debe estar determinada por anticipado. Esto ayuda a las personas participantes a ser puntuales y centrarse en la reunión.
- Lugar donde se realizará la reunión. Salvo causa justificada, las reuniones deben siempre celebrarse en el lugar de trabajo. Una opción relevante a considerar es que una o varias personas participen a través de teléfono o videoconferencia. Ésta puede resultar, sobre todo al inicio, una solución no idónea (por la necesidad de infraestructura específica), pero poco a poco tiende a normalizarse, y se mejoran las posibilidades de participación sobre todo de las personas que teletrabajan.
- Asunto. El asunto de la reunión debe servir para determinar el área de competencia de las personas que deben ser convocadas.
- Objetivo/s de la reunión. El objetivo debe ser claro y realista. Ello permitirá a las personas participantes saber de antemano qué se pretende con la reunión, así como lo que se espera de su participación. Igualmente servirá para determinar oportunamente y en consecuencia el resto de aspectos. Si existen varios objetivos diferentes, todos ellos se deben identificar por separado.
- Lista de participantes. Es importante que a una reunión acudan todas las personas necesarias; no más, pero tampoco menos. Un número excesivo puede disminuir la eficiencia de la reunión. Una convocatoria demasiado restringida puede dejar fuera a personas relevantes. Cada persona debe figurar con su cargo profesional.
- Orden del día. Es necesario establecer tiempos suficientes para tratar los diversos puntos/asuntos de la reunión, considerando si se espera o no tener un debate sobre ellos.
- De igual forma es esencial designar a la persona responsable de cada punto del orden del día.

- Envío de documentación previa. Cuando sea necesario, es preciso preparar y acompañar la documentación asociada a la agenda. Si se espera que las personas participantes trabajen sobre dicha documentación antes de la reunión, debe comunicarse de manera explícita.

ANEXO V: MODELO DE CUESTIONARIO DIRECCIÓN

En la Fundación estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo¹	☐ Hombre	☒ Mujer
Edad²	☐ Menos de 45 años	☒ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijos/as	☒ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Antigüedad³:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☒
--------------------------------	--	---	---

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)	1	2	3	4	Ns/Nc
Ns/Nc (No sabes/no contestas)						
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	☐	☐	☐	☒	☐
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☒	☐
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☒	☐
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	☐	☐	☐	☒	☐
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	☐	☐	☐	☒	☐

6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	☐	☐	☐	☒	☐
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	☐	☐	☐	☒	☐
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.	☐	☐	☐	☒	☐
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	☐	☐	☐	☒	☐
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	☐	☐	☐	☒	☐
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☒	☐
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	☐	☐	☐	☒	☐
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	☐	☐	☐	☒	☐
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	☐	☐	☐	☒	☐
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	☐	☐	☐	☒	☐
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.	☐	☐	☐	☒	☐
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.	☐	☐	☐	☒	☐
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1. Deficiencias, hiperfeminización de la Fundación y del sector. 2. Fomentar la sensibilización entre el personal 3. Potenciar en el sector la presencia masculina.	1. Promocionar la incorporación de Hombres. 2. Despliegue del plan de formación. 3. Fomentar acciones de capacitación con centros de formación especializada para la cualificación de hombres en el sector residencial				
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.		No identificadas				

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres	☒	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social	☒	☐
Por cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo	☒	☐
Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres	☐	☒
Por falta de perfiles con la formación requerida	☒	☐
Otras:		
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☒	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	☒	☐
¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	☐	☒
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	☐	☒
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☐	☒
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de decisión o mando en la empresa?	☒	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO V: MODELO DE CUESTIONARIO PERSONAL

En Convenio Residencias La Rioja, estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración

DATOS PERSONALES

Sexo⁴	☐ Hombre	☐ Mujer
Edad⁵	☐ Menos de 45 años	☐ 45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	☐ Sí	☐ No
Otras personas dependientes	☐ Sí	☐ No

DATOS PROFESIONALES

Grupo profesional⁶	☐	☐	☐
Puesto⁷	Directivo ☐		Mando intermedio ☐
	Técnico ☐		Administrativo u/y otros ☐
Antigüedad⁸:	Menos de 2 años ☐	Entre 2 y 5 años ☐	Más de 5 años ☐
¿Tienes personal a cargo?	Sí ☐		No ☐

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto)	1	2	3	4	Ns/Nc
Ns/Nc (No sabes/no contestas)						
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible	☐	☐	☐	☐	☐

	con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.					
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	☐	☐	☐	☐	☐
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	☐	☐	☐	☐	☐
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	☐	☐	☐	☐	☐
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	☐	☐	☐	☐	☐
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	☐	☐	☐	☐	☐
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐

Plan de Igualdad

		Sí	No	Ns/Nc
14	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.	☐	☐	☐
15	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa? ¿Por qué?	☐	☐	☐
16	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.			
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
	4.	4.		
	5.	5.		
	6.	6.		

17	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

A. Empresas feminizadas

	Sí	No
¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?		
El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	☐	☐
La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	☐	☐
Por discriminación hacia los hombres.	☐	☐
Por malas experiencias en contratación con hombres.	☐	☐
Otras:		
¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	☐	☐
Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	☐	☐
¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	☐	☐
¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	☐	☐
(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)		
- Administrativos	☐	☐
- Técnicos	☐	☐
- Operativos/producción	☐	☐
- Mandos intermedios	☐	☐
- Dirección	☐	☐
Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		

ANEXO VI : MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO

1. Período de referencia

2. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

3. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

4. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

5. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

6. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estiman necesario.

ANEXO VII: INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Período de referencia

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	Bajo	Medio	Alto
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

Adecuación de los recursos asignados.

- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.