



G CONSELLERIA
O AFERS SOCIALS I ESPORTS
I FUNDACIÓ ATENCIÓ I SUPORT
B DEPENDÈNCIA I PROMOCIÓ
/ AUTONOMIA PERSONAL
ILLES BALEARS

PLA D'IGUALTAT

2020 - 2024

ÍNDEX

1. MARC NORMATIU
2. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ
3. PRINCIPIS GENERALS
4. ÀMBIT D'APLICACIÓ
5. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC
6. VIGÈNCIA
7. PLA D'ACCIÓ
8. MITJANS I RECURSOS
9. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I DESENVOLUPAMENT
10. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA

1. MARC NORMATIU

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 5 el principi de garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per les mateixes.

L'article 45 de la llei esmentada també estableix l'obligació de totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar i, si escau, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma en què es determini en la legislació laboral.

A més, d'acord a les modificacions esdevingudes amb l'aprovació de el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, en el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en el capítol III del títol IV de la Llei 3/2007, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

També han d'aplicar un pla d'igualtat les empreses quan així ho estableixi el seu conveni col·lectiu, en els termes previstos en el mateix o quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de la sanció per l'elaboració i aplicació d'un pla de igualtat.

Aquest pla, a més, s'ha dissenyat després de l'elaboració d'un diagnòstic previ de situació, de conformitat amb el que disposa el Reial Decret 901/2020 pel qual es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre i el Reial Decret 902 / 2020 pel qual es regula la igualtat retributiva entre dones i homes.

En l'àmbit de les Illes Balears, l'article 16 de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona (BOIB núm. 135, de 26 de setembre de 2006), estableix que l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ha d'incentivar les empreses que estableixin plans d'igualtat l'objectiu dels quals sigui corregir les desigualtats pel que fa a el sexe, que incorporin mesures innovadores per fer realitat la igualtat en les seves organitzacions i



G
O
I
B



que proporcionin serveis que facilitin la conciliació de la vida familiar i laboral del personal al seu servei, d'acord amb la normativa laboral vigent en la matèria.

A l'efecte de la llei esmentada, es consideren plans d'igualtat aquells documents en què s'estructuren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que necessàriament ha de contenir mesures concretes per fer efectiu aquest principi. A més, afegeix que les empreses o organitzacions participades majoritàriament amb capital públic han d'elaborar un pla d'igualtat.

2. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ



G CONSELLERIA
 O AFERS SOCIALS I ESPORTS
 I FUNDACIÓ ATENCIÓ I SUPORT
 B DEPENDÈNCIA I PROMOCIÓ
 / AUTONOMIA PERSONAL
 ILLES BALEARS

COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

A la Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal de les Illes Balears som conscients que la nostra gestió estratègica ha d'estar en consonància amb les necessitats i demandes de la societat, per considerar-nos un agent social de referència on s'estableixen contínues relacions laborals i personals.

Per aquest motiu, hem assumit el compromís per a l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat entre Dones i Homes a la Fundació, seguint les directrius que marca la legislació en la matèria i per tant amb subjecció absoluta a la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats tal com es recull a la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Per a això, durant l'any 2020 està previst que es constitueixi la **Comissió d'Igualtat**, que serà l'equip de treball intern encarregat de l'elaboració del Pla i, per descomptat, de vetllar pel seu compliment i implantació.

També realitzarem un diagnòstic de situació previ en el qual s'analitzaran dades quantitatives i qualitatives en relació als processos de selecció, accés a l'ocupació, promoció professional, formació, condicions de treball, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, comunicació i llenguatge, etc.

Per això, des de la Direcció, juntament amb aquest equip, compartirem la il·lusió i interessos en favor d'aquesta matèria, comproment-nos a animar la resta de plantilla a que formin part activa en tot el procés. Els mitjans i mecanismes per participar s'aniran comunicant a mesura que es vagin establint, a més s'aniran notificant les mesures que es vagin estipulant respecte a l'avanç o resultats aconseguits en el transcurs de el temps.

El grau d'integració corporativa del valor de la igualtat, marcarà la direcció de polítiques de recursos humans i la comunicació interna i externa de l'entitat durant els propers anys.

Afrontam la implantació del Pla d'Igualtat com una modernització del nostre sistema de gestió que produirà, sense cap dubte, una estructura interna i unes relacions amb la societat en la qual les nostres accions estiguin lliures de discriminacions per raó de sexe, contribuint a l'avenç social encaminat a aconseguir una igualtat real i efectiva.

Palma, 10 de març de 2020.

La gerent

Alexandra Pavlovic Djurdjev





3. PRINCIPIS GENERALS

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes són:

- **Transversal.** Integra el principi d'igualtat en l'organització de forma transversal.
- **Actiu i preventiu.** S'adreça tant a assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a mantenir-la.
- **Col·lectiu i integrador.** Dirigít al conjunt de la plantilla, dones i homes, no només a les primeres.
- **Negociat.** Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts: representació de l'entitat i representació de la plantilla.
- **Dinàmic:** És progressiu i està sotmès a canvis constants.
- **Sistemàtic-coherent.** L'objectiu final (la igualtat real) s'aconsegueix pel compliment d'objectius sistemàtics.
- **Flexible.** Es confecciona a mida, en funció de les necessitats i possibilitats.
- **Temporal.** Acaba quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

4. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Àmbit personal

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat del personal de Fundació d'Atenció i Suport a la Dependència i de Promoció de l'Autonomia Personal de les Illes Balears (d'ara endavant, la Fundació), inclòs el personal d'alta direcció i independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

Així mateix, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures que es continguin en el pla d'igualtat de l'empresa seran aplicables a

les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal, durant els períodes de prestació de serveis.

Àmbit territorial

Aquest Pla d'Igualtat és d'aplicació als centres de treball de la Fundació ubicats a les illes de Mallorca, Menorca i Eivissa. Igualment serà d'aplicació a tots aquells centres de treball que la Fundació pugui obrir, adquirir o gestionar durant la vigència d'aquest pla.

Àmbit temporal

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència des de la data de la seva aprovació fins el 31 de desembre de 2024.

5. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC

SELECCIÓ I ACCÉS A L'OCUPACIÓ

El total de la plantilla de l'entitat, a data de 31 d'agost de 2020, és de 460 dones (79%) i 121 homes (21%), és a dir, 581 persones en total.

D'aquestes dades podem extreure que la Fundació compta amb una plantilla amb un alt percentatge de dones, pròpia del sector feminitzat a què pertany.

Hi ha segregació horitzontal amb la majoria de categories, ja que pràcticament totes són feminitzades o masculinitzades.

Pel que fa a l'anàlisi de les polítiques de selecció i contractació que es duen a terme a la Fundació, estan molt protocol·litzades i estandarditzades, amb criteris objectius, ja que se segueix el procediment establert al conveni d'aplicació.

Tot i així, hi ha evidències de desequilibris en el percentatge de dones i homes, causades no tant per la gestió de Recursos Humans, sinó per la cultura social: elecció condicionada pel gènere atribuït socialment i culturalment a les diferents professions i els estudis, estereotips, prejudicis i rols de gènere, etc.

Des de la Fundació cal treballar en aquest sentit, intentant combatre rols i estereotips sense que pugui haver prejudicis en la contractació d'un sexe o un altre per a determinats llocs de treball.



Pel que fa als resultats de l'enquesta realitzada al personal relativa a la selecció i accés a l'ocupació, un 84% del total dels homes enquestats i un 76% de les dones enquestades pensa que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la Fundació perquè es tenen en compte les capacitats professionals amb independència del sexe i un 48% del total dels homes enquestats i un 37% de les dones enquestades perquè la selecció es realitza amb proves objectives.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els criteris que es tenen en compte per promocionar al personal són els que estableix el conveni col·lectiu.

No es considera que, en general, hi hagi segregació vertical, ja que els llocs de comandament estan equilibrats.

BRETXA SALARIAL

Quant a les polítiques salarials que es duen a terme a la Fundació, les retribucions del personal es regeixen pel que disposa el conveni col·lectiu.

La bretxa salarial actualment està en un 4% i s'observen desequilibris en algunes categories que caldria revisar i / o, si s'escau, corregir.

D'altra banda, pel que fa als resultats de l'enquesta realitzada a la plantilla sobre aquesta temàtica, un 94% dels enquestats i un 79% de les enquestades pensen que homes i dones cobren igual per treballs d'igual valor perquè es tenen en compte les capacitats professionals independentment del sexe.

FORMACIÓ

A partir del 2021 està prevista la posada en marxa de diverses formacions específiques en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En relació amb els resultats de l'enquesta, la majoria de la plantilla pensa que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació perquè s'atenen totes les peticions i / o perquè hi ha interès en què tot el personal es formi.

ORDENACIÓ DE TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ



En relació als tipus de jornada un 3,44% de dones compta amb reduccions de jornada enfront d'un 0,81% d'homes.

L'entitat disposa de mecanismes per contribuir a la millor ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral segons el que estableix el conveni col·lectiu.

A la pregunta de l'enquesta sobre les dificultats per conciliar la feina, la família i la seva vida personal, a Serveis Generals (Mallorca, Menorca o Eivissa), un 73% d'homes i un 55% de dones contesta que no té cap problema; un 18% d'homes i un 42% de dones que té "alguna dificultat" i un 9% d'homes i un 3% de dones, té bastant o molta dificultat a l'hora de voler conciliar.

A "Valoració/ PIAS", un 70% d'homes i un 45% de dones contesten que no tenen cap problema; un 20% d'homes i un 36% de dones que tenen "alguna dificultat" i un 10% d'homes i un 18% de dones tenen bastant o molta dificultat a l'hora de conciliar vida personal, familiar i laboral.

A "Residències i centres de dia", un 67% d'homes i un 61% de dones contesta que no té cap problema; un 33% d'homes i un 29% de dones que tenen "alguna dificultat" i un 11% de dones, té bastant o molta dificultat a l'hora de poder conciliar.

Al Centre Ocupacional, un 100% d'homes i un 100% de dones contesten que no tenen cap problema per poder conciliar la feina, la família i la seva vida personal.

Al Servei de Tutela, un 33% d'homes i un 53% de dones contesten que no tenen cap problema; un 67% d'homes i un 27% de dones que tenen "alguna dificultat" i un 20% de dones, té bastant o molta dificultat a l'hora de poder conciliar.

Les dones demanen les següents mesures de conciliació (es cita textualment):

- Serveis Generals (Mallorca, Menorca o Eivissa):
 - Teletreball als llocs d'oficina als qual sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (48%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (42%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (39%)
 - Programació de les reunions i / o formació en horari de treball (15%)



- Valoració / PIAS:
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (61%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (45%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (30%)
 - Altres (12%)

- Residències i centre de dia:
 - Programació de les reunions i / o formació en horari de treball (34%)
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (29%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (18%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar, en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (18%)

- Centre Ocupacional:
 - Permís sense sou per a cura de menors i / o dependents davant situacions d'extrema gravetat (100%)

- Servei de Tutela:
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (73%)
 - Flexibilitat d'entrada sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (33%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (20%)
 - Altres (13%)

Els homes, demanen les següents mesures de conciliació (es cita textualment):

- Serveis Generals (Mallorca, Menorca o Eivissa)
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (64%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (36%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (36%)
 - Programació de les reunions i / o formació en horari de treball (18%)



- Valoració / PIAS
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (70%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (50%)
 - Atorgar dies d'assumptes propis (30%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (30%)

- Residències i centre de dia
 - Teletreball als llocs d'oficina als quals sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (67%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (33%)
 - Setmana laboral comprimida en llocs d'oficina (jornada intensiva divendres) (33%)
 - Altres (33%)

- Centre Ocupacional
 - Teletreball als llocs d'oficina on sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (100%)

- Servei de Tutela
 - Teletreball als llocs d'oficina on sigui possible uns quants horabaixes o dies de la setmana (67%)
 - Flexibilitat d'entrada i sortida de la feina, establint marges en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (33%)
 - Adaptació de la jornada a l'horari escolar en aquells llocs on sigui possible a nivell organitzatiu (33%)
 - Permís per a acompanyar al metge a menors o familiars dependents a càrrec (33%)

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

No s'aprecia un ús sexista de el llenguatge i de la publicitat.

En relació als resultats de l'enquesta:

La majoria de les persones enquestades, concretament un 68% dels homes i un 65% de les dones, pensa que a la Fundació no s'utilitza publicitat o llenguatge sexista i que tant la imatge que transmet, com el llenguatge emprat, és igualitari.

Un 31% de dones i un 19% d'homes contesten que no ho saben.

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Es disposa d'un Protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i l'entitat no té coneixement de cap cas d'assetjament que s'hagi produït en la institució.

Pel que fa als resultats de l'enquesta:

La major part de la plantilla enquestada, un 68% d'homes i un 83% de dones, pensen que a l'entitat no es donen actituds o comentaris discriminatoris o masclistes, considerant que hi ha un clima igualitari.

A més, s'ha destacar que un 78% de dones i un 84% d'homes afirmen que no es donen o s'han donat casos d'assetjament moral, sexual i / o per raó de sexe.

Caldria revisar el protocol d'assetjament i donar major difusió, ja que gran part del personal desconeix la seva existència i / o el contingut del mateix.

6. VIGÈNCIA

Aquest pla estarà vigent des de la data de la seva aprovació fins el 31 de desembre de 2024, termini en els qual es pretén executar les actuacions que en ell es contemplen.

Un cop s'arribi a la data de finalització del la vigència del pla, l'organització haurà de realitzar un nou diagnòstic de la situació retributiva, que requereix:

1. L'avaluació dels llocs de treball amb relació a el sistema retributiu i a sistema de promoció.
2. Determinar la rellevància dels possibles factors desencadenants de les diferències retributives, així com les possibles deficiències o desigualtats que es puguin apreciar en el disseny de les mesures de conciliació i corresponsabilitat de l'empresa o les dificultats que les persones treballadores puguin trobar en la seva promoció professional o econòmica, derivades d'altres factors.

3. L'organització ha d'establir, en cas necessari, un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona / es responsable / s de la seva implantació i seguiment.

7. PLA D'ACCIÓ

Un cop fets l'anàlisi i el diagnòstic de la situació pel que fa a la distribució per sexe de personal de la Fundació, es proposen els següents objectius:

7.1 OBJECTIU GENERAL

Promoure la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes que desenvolupen el seu treball a la Fundació.

7.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

- Integrar la perspectiva de gènere transversalment en la cultura de l'entitat.
- Promoure la igualtat en totes les àrees de l'organització.
- Eliminar qualsevol tipus de discriminació, directa o indirecta en l'accés a l'ocupació, la contractació, la formació, la promoció professional o les retribucions.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que integren la plantilla, fomentant la corresponsabilitat.
- Prevenir i actuar amb eficiència en els casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Vetllar per un ús inclusiu del llenguatge verbal i visual.

7.3 MESURES

7.3.1 ÀREA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Base de dades amb informació desagregada per sexe sobre els processos de selecció

Incorporar la variable sexe en totes les estadístiques, informació i bases de dades sobre els processos de selecció que contingui el nombre de candidats o candidates i el resultat del procés selectiu i, en general, desagregar les dades per



sexe de forma sistemàtica en l'àrea de Recursos Humans, que permeti la recollida d'informació per poder elaborar futurs diagnòstics i realitzar l'avaluació de el pla d'igualtat.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Contingut de la base de dades (procés de selecció, nombre de candidatures nombre i sexe de persones pre-seleccionades per fases, nombre de persones contractades per sexes)*
- *Augment % contractació del sexe subrepresentat*

Prioritat Alta

Compromís de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats en les convocatòries d'ocupació

Fer referència a les convocatòries d'ocupació al compromís adquirit per part de la Fundació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Responsables Àrea de Recursos Humans

Indicadors - *% d'ofertes d'ocupació amb referència al compromís*
- *Referència a el compromís (si / no)*
- *Revisió de les ofertes d'ocupació (si / no)*

Prioritat Mitjana

Llenguatge no sexista en les convocatòries d'ocupació

Ús de llenguatge no sexista en les convocatòries públiques d'ocupació.

Responsables Àrea de Recursos Humans

Indicadors - *Revisió de les ofertes d'ocupació (si / no)*
- *Ofertes de treball amb llenguatge inclusiu (si / no)*

Prioritat Mitjana



Taller de Gestió dels Recursos Humans amb perspectiva de gènere

Programar un taller de Gestió dels Recursos Humans amb perspectiva de gènere dirigit a tribunals i òrgans de selecció, comissions de valoració, responsables de recursos humans, etc. garantint així que disposen de coneixements i tècniques de selecció no discriminatòries.

Responsables Unitat de Formació

Indicadors

- *Millora de el coneixement en matèria d'igualtat (enquesta, entrevista ...)*
- *Satisfacció percebuda*
- *Impartit curs de formació (si / no)*
- *Nombre de sessions impartides*
- *Nombre de persones participants (sexe i lloc de treball)*

Prioritat Alta

Continuar amb la inclusió de clàusules socials amb criteris de desempat prioritzant que no hi hagi infrarrepresentació femenina / masculina.

Continuar amb la inclusió de clàusules socials amb criteris de desempat prioritzant que no hi hagi infrarrepresentació femenina / masculina.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors

- *Nombre de convocatòries que incorporen clàusules socials*
- *% d'infrarrepresentació femenina o masculina per categories*

Prioritat Alta

7.3.2 ÀREA DE CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIONS

Aprofundir en les causes de la bretxa salarial i aplicar correccions

Aprofundir en les causes de la bretxa salarial. Aplicar les mesures oportunes en funció de les causes detectades.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Mesures adoptades (si / no)*
 - *% bretxa*

Prioritat Alta

Registre salarial amb dades desagregades per sexe

Realitzar un registre amb els valors mitjans dels salaris desagregades per sexe, desglossant complements salarials i percepcions extrasalarials de tot el personal, distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor. Aquest registre s'actualitzarà anualment i ha de ser accessible a tota la plantilla, a través de la RLT (si escau). En el cas que la diferència salarial sigui més gran de l'25% s'haurà d'incloure una justificació que respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores. (D'acord al RD 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació)

Responsables Àrea de Recursos Humans

Indicadors - *% bretxa*
 - *Bretxa supera el 25% (si / no)*
 - *Registre actualitzat regularment (si / no)*
 - *Registre realitzat (si / no)*

Prioritat Mitjana

Base de dades amb informació desagregada per sexe sobre els processos de promoció

Disposar d'una base de dades amb informació desagregada per sexe sobre els processos de promoció, que contingui el nombre de persones candidatures seleccionades i el resultat del procés.

Responsables Àrea de Recursos Humans

Indicadors - *Base de dades processos de promoció (si / no)*
 - *Augment% sexe subrepresentat en llocs de responsabilitat*
 - *Contingut de la base de dades (procés de promoció, nombre de candidatures, nombre i sexe de les persones seleccionades).*

Prioritat Mitjana



Formació sobre habilitats directives, lideratge, etc.

Realitzar cursos dirigits principalment a dones en habilitats de direcció, lideratge, motivació i autoestima, tècniques de comunicació, etc. per fomentar la seva participació en llocs de responsabilitat

Responsables Unitat de Formació

Indicadors

- *Nombre sessions formatives realitzades*
- *Millora d'habilitats de lideratge (enquestes, entrevistes ...)*
- *Nombre de persones formades segons sexe, càrrec i responsabilitat*
- *Satisfacció percebuda pel personal*

Prioritat Mitjana

Continuar amb la valoració, en els processos de selecció i borses de treball, del temps que les persones candidates hagin estat en situació d'excedència per a cura de fills o altres permisos per a la conciliació

Continuar computant valorant excedències, reduccions de jornada o altres permisos per a la conciliació en els processos de selecció i borses de treball.

Responsables Àrea de Recursos Humans

Indicadors - *Nombre processos amb valoració del temps d'excedència per a cura de fills p altres permisos per a la conciliació*

Prioritat Alta

7.3.3 FORMACIÓ

Pla de formació igualtat

Oferir cursos de formació en matèria d'igualtat a través de el pla de formació de personal, dirigits a tota la plantilla inclosos càrrecs directius.

Responsables Unitat de formació



- Indicadors**
- *Nombre de sessions formatives realitzades*
 - *Millora de el coneixement en matèria d'igualtat (enquesta, entrevista ...)*
 - *Nombre de persones assistents segons sexe, càrrec i responsabilitat*
 - *Satisfacció percebuda*

Prioritat Mitjana

Taller de sensibilització en igualtat a tota la plantilla.

Impartir un taller de sensibilització per a la igualtat d'oportunitats, amb una durada de 5 hores, dirigit a tota la plantilla

Responsables Unitat de Formació

- Indicadors**
- *Millora de el coneixement en matèria d'igualtat (enquesta, entrevista ...)*
 - *Satisfacció percebuda*
 - *Celebrada jornada de formació en igualtat (si / no)*
 - *Nombre de sessions formatives realitzades*
 - *Nombre de persones assistents segons sexe. categoria i lloc de treball)*

Prioritat Alta

Afavorir la formació després de la incorporació a el lloc per permisos per a cura de familiars

Afavorir l'accés a la formació contínua o de reciclatge de les persones que s'incorporen al seu lloc després d'un període d'excedència per cura d'un menor o persona dependent

Responsables Unitat de formació

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - % de persones que s'incorporen, després permís de maternitat / paternitat, i reben formació o reciclatge - % de persones que s'incorporen, després d'un excedència, i reben formació
Prioritat	Mitjana

Continuar amb la valoració de la formació en igualtat com a mèrit per a l'accés a l'ocupació

Continuar amb la valoració com a mèrit en les convocatòries per cobrir llocs de treball (processos de selecció, borses de treball, etc.) dels cursos de formació en matèria d'igualtat

Responsables	Àrea de Recursos Humans
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de convocatòries en què es valora formació igualtat com a mèrit - % candidat/es amb mèrit formació igualtat
Prioritat	Mitjana

7.3.4 EXERCICI CORESPONSABLE DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Dissenyar i difondre un document amb els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents

Dissenyar i difondre mitjançant els canals habituals de comunicació de la fundació un document que recopili els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent i normativa d'aplicació o aquelles que atorgui l'entitat millorant el mínims establerts per llei.

Responsables	Comissió de seguiment i avaluació de el pla d'igualtat
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Document realitzat (si / no) - Document difós entre tota la plantilla (si / no)

Prioritat Alta

Horari flexible adicional

Mantenir la mesura de marge flexible adicional d'entrada i sortida a aplicar en aquells llocs en què per les seves funcions i característiques sigui possible.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - % dones i homes que s'acullen a la jornada flexible adicional

Prioritat Mitjana

Teletreball

Valorar la possibilitat de teletreballar en els llocs d'oficina durant un percentatge de jornada o alguns dies a la setmana.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - % dones i homes que teletreballen
- % jornada de teletreball

Prioritat Mitjana

Permís sense sou

Continuar amb l'aplicació de la mesura del permís sense sou per temps inferior a d'una excedència per a la cura de persones dependents en situacions d'extrema gravetat

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - % dones i homes que sol·liciten permís sense sou

Prioritat Mitjana



Campanyes o guies informatives de sensibilització sobre corresponsabilitat

Realitzar campanyes o guies informatives de sensibilització en matèria de corresponsabilitat, per fomentar que no només les dones sol·licitin mesures o permisos de conciliació

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors

- % percepció de corresponsabilitat
- Campanyes realitzades (si / no)
- Canals o vies utilitzades. Enumerar

Prioritat Alta

7.3.5 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Formació per a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

Programar tallers formatius de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

Responsables Unitat de formació

Indicadors

- Formació impartida (si / no)
- Nombre de sessions realitzades
- Millora de el coneixement en matèria d'assetjament (enquesta, entrevista ...)
- Nombre de persones assistents segons sexe, categoria i lloc de treball
- Satisfacció percebuda

Prioritat Alta

Difusió de el protocol de prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe

Difondre el protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a través dels canals de comunicació habituals, així com altres mecanismes existents

per a la prevenció i actuació davant de casos que puguin ser constitutius d'assetjament.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Protocol difós (si / no)*
- *Resolució de conflictes / casos d'assetjament (si / no)*

Prioritat Alta

Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe

Revisar el protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe comprovant que recull tot el necessari (principis d'actuació, declaracions, conceptes clau, procediment de denúncia, mesures cautelars, sancions, etc.) i adequació del procediment establert amb l'organització.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Protocol revisat (si / no)*
- *Resolució de conflictes / casos d'assetjament (si / no)*

Prioritat Mitjana

Protocol sobre violència de gènere

Elaborar i difondre un protocol sobre com actuar en situacions quan a l'entitat hi hagi alguna víctima de violència de gènere

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Protocol realitzat (si / no)*
- *Protocol lliurat a responsables (si / no)*

Prioritat Mitjana

7.3.6 COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

Guia per a l'ús inclusiu i no sexista de el llenguatge

Dissenyar i facilitar a tota la plantilla una guia per a l'ús inclusiu i no sexista de el llenguatge en les comunicacions internes i externes

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - Disseny d'una guia on s'estableixen recomanacions bàsiques per a l'ús del llenguatge (si / no)

Prioritat Mitjana

Taller de llenguatge no sexista adreçat a comandaments intermedis

Realitzar un taller formatiu sobre l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, que doti als comandaments intermedis dels coneixements necessaris per a fer efectiva una comunicació interna i externa no sexista.

Responsables Unitat de Formació

Indicadors - Satisfacció percebuda
- Nombre de sessions realitzades
- Nombre de persones assistents segons sexe, categoria i lloc de treball
- Millora del coneixement sobre llenguatge inclusiu (enquesta, entrevista ...)

Prioritat Mitjana

Campanya de difusió de el Pla d'Igualtat

Realitzar una campanya específica de difusió de el Pla d'Igualtat, interna (publicació al portal de personal, taulers d'anuncis, presentació a través de reunió informativa, etc.) i externa (secció web, notes de premsa, etc.)

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - Pla d'igualtat difós interna i externament (si / no)
- Canals d'informació utilitzats

Prioritat Mitjana

Actualització de la secció web dedicada a la promoció de la igualtat

Mantenir actualitzada la pàgina web de la Fundació, concretament la secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en la qual es difon el pla i mesures vigents.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors *Revisió secció web (si / no)*
Contingut publicat

Prioritat Alta

Incorporar al manual de benvinguda informació en matèria d'igualtat

Incorporar al manual de benvinguda una referència especial en matèria d'igualtat, així com informació sobre el Pla d'Igualtat i protocol d'actuació davant de l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Manual actualitzat (si / no)*

Prioritat Mitjana

Campanya de sensibilització per a treballar conceptes d'igualtat

Realitzar una campanya de sensibilització dirigida a el personal per treballar conceptes d'igualtat que continguin informació sobre estereotips i rols, corresponsabilitat, prevenció de l'assetjament i la violència de gènere etc.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Satisfacció percebuda*
- *Campanya realitzada (si / no)*
- *Enumerar mitjans utilitzats*

Prioritat Mitjana

Canal de comunicació entre la plantilla i la Comissió d'Igualtat

Crear un canal de comunicació entre la plantilla i la Comissió d'igualtat, concretament un compte de correu electrònic (per exemple: igualtat@fbd.caib.es) perquè es puguin aportar suggeriments i peticions en matèria d'igualtat per part de personal.

Responsables Comissió d'igualtat

Indicadors - *Bústia de suggeriments implantat (si / no)*
- *Nombre de suggeriments / opinions rebudes a l'any*

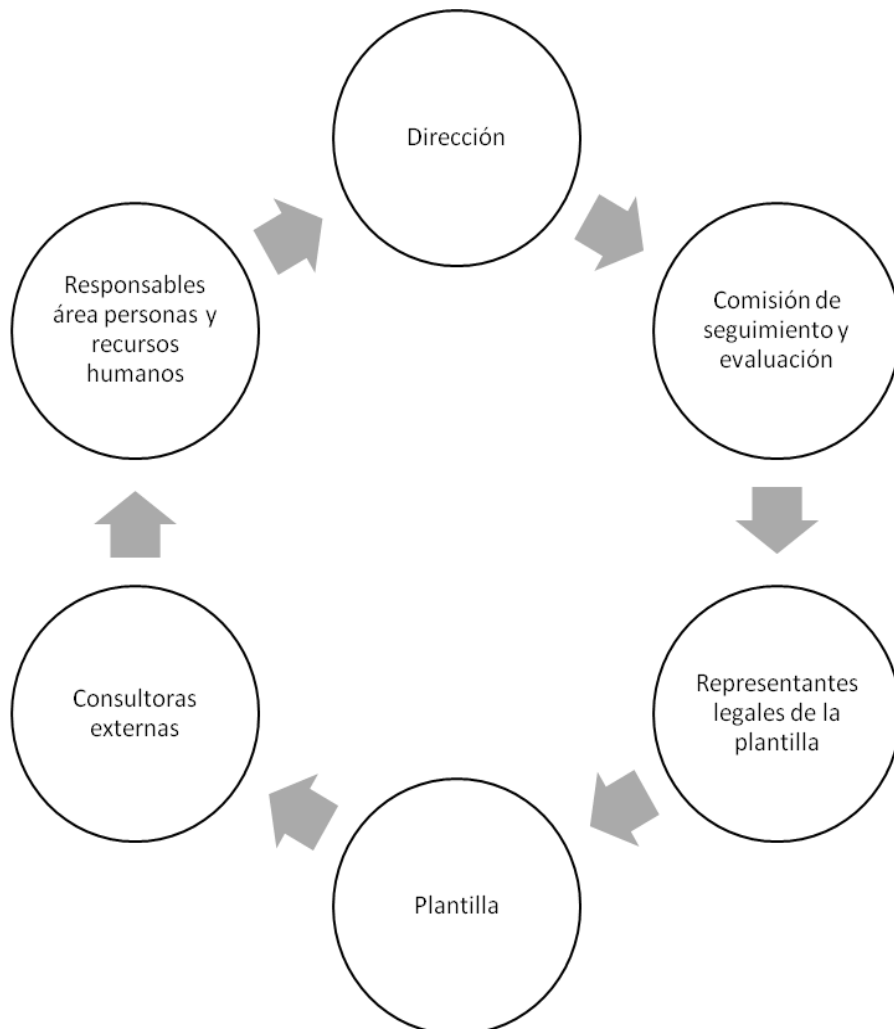
Prioritat Baixa

8. MITJANS I RECURSOS

Per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures recollides en el pla, la Fundació disposarà dels mitjans i recursos materials i humans següents:

a) Mitjans materials: l'entitat disposarà d'instal·lacions adequades, mobiliari, dispositius electrònics i tecnològics, programes informàtics, connexió a Internet i altres subministraments, documentació i impresos i altre material fungible per al desenvolupament de les actuacions.

b) Recursos humans: es precisarà de la implicació de professionals que comptin amb experiència i/o formació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral i més concretament els següents agents per a l'execució de les mesures.





9. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I DESENVOLUPAMENT

El seguiment és el procés que comprèn la recollida i l'anàlisi continuat d'informació en matèria d'igualtat i conciliació desenvolupats en una organització per verificar el que s'ha fet en aquest camp, assegurar el compliment efectiu de les accions i dels objectius que s'han proposat (en aquest cas en el Pla d'Igualtat) i detectar possibles problemes i, si escau, procedir als reajustaments oportuns que s'adeqüin en major grau a necessitats detectades de la plantilla i als recursos que pugui emprar l'entitat.

Forma, temporalització i persones encarregades

El seguiment ha de quedar recollit documentalment per part de la Comissió d'Igualtat.

Els membres de la comissió es reuniran periòdicament cada 6 mesos i s'aixecarà acta de la reunió i realitzant un informe de seguiment anual.

Tot això, sense perjudici que la Comissió pogués sol·licitar la subcontractació externa, que li pogués prestar assistència i suport.

Objectius

Els objectius que es pretendran assolir amb cada seguiment de el Pla d'Igualtat, són:

- **Analitzar el procés d'implementació**, Identificar recursos, metodologies i procediments posats en marxa per al desenvolupament de el Pla.
- **Comprovar els resultats immediats de el Pla d'Igualtat** per conèixer el grau d'assoliment dels objectius definits i la realització de les accions previstes segons el programat.
- **Adaptar o reajustar el Pla** per respondre a noves necessitats o donar una millor resposta a les ja identificades.
- **Proporcionar informació i conclusions per donar compliment a l'avaluació** final de el Pla d'Igualtat.

Metodologia de seguiment

La metodologia per al disseny i execució dels informes de seguiment, sense perjudici, que es puguin establir altres versions, serà la següent:

- 1) Recollida i anàlisi de la informació.** Revisió dels documents generats arran de la implantació de les mesures (participació en les activitats proposades, actes de negociació, guies, informes, fullets, resultats d'enquestes, memòries, etc.) així com el compliment dels indicadors de seguiment previstos i actualitzats per a cada acció.
- 2) Informe de seguiment.** Aquest informe resumirà i sintetitzarà tota la informació sobre l'execució de les accions, una per una, que s'ha recopilat en l'anterior fase, resumint en una fitxa estàndard per acció.

Cada fitxa ha d'incloure, tant les dades relatives a la implantació com a el seguiment de cada acció.

- 3) Difusió i comunicació.** Un cop validat i aprovat l'Informe de seguiment (en cada cas) per la Comissió d'Igualtat i la Direcció de l'entitat, es difon a la resta de personal pels canals establerts en el Pla de comunicació corporatiu.

L'avaluació és la fase que permet conèixer els resultats que s'estan obtingut amb la implantació de el Pla d'Igualtat, així com detectar aquells aspectes en què cal incidir mitjançant l'elaboració de plans o accions de millora que incorporin noves propostes d'intervenció.

L'avaluació final, analitza i / o engloba tres perspectives:

- Avaluació de resultats
- Avaluació de processos
- Avaluació d'impacte

Forma, temporalització i persones encarregades

L'avaluació ha de quedar recollida documentalment, mitjançant un informe que ha de dur a terme la Comissió d'igualtat i es realitzarà:

- Una avaluació intermèdia (als dos anys de la implantació).
- Una avaluació final (en finalitzar la vigència del pla)

Tot això, sense perjudici que la Comissió pogués sol·licitar la subcontractació externa, que li pogués prestar assistència i suport en l'elaboració d'aquest procés.

Objectius

Amb l'avaluació final es valora la idoneïtat, eficàcia i efectivitat de les accions dutes a terme a la corporació.

L'avaluació de el pla d'igualtat té diverses finalitats:

- Conèixer el grau de compliment de el Pla d'Igualtat.
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla d'Igualtat.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés de desenvolupament del Pla.
- Reflexionar sobre la necessitat de continuar amb el desenvolupament de les accions (si es constata que es requereix més temps per corregir les desigualtats).
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la Igualtat d'Oportunitats en la fundació d'acord amb el compromís adquirit.
- Obtenir conclusions sobre les millores obtingudes a nivell intern i extern.

Metodologia d'avaluació

A continuació, es proporciona una alternativa de metodologia a dur a terme per al disseny i execució dels informes de seguiment, sense perjudici, que es puguin establir altres versions.

1r Recollida i anàlisi d'informació. S'hauran de revisar els documents generats arran de la implantació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat (bases de dades, indicadors de control, estudis realitzats i conseqüent anàlisi de conclusions obtingudes, llistats d'assistència a cursos, participació en activitats obtinguda, guies, informes, memòries i fullets realitzats, resultats d'enquestes, etc.), els resultats que han expulsat els indicadors de seguiment fixats per a cada acció en el mateix Pla, així com els resultats obtinguts dels tres informes de seguiment realitzats.

També, s'haurà de revisar el diagnòstic de la situació inicial, permetent establir la comparativa de la situació de partida amb l'actual.



Cal esmentar, que serà d'especial importància, tenir en compte, amb la finalitat de completar en el major grau possible l'anàlisi final, el feedback obtingut en entrevistes i grups de discussió i debat de l'equip humà sobre durant tot procés d'implantació i seguiment de l' Pla d'Igualtat

2n Informe d'Avaluació. Contempla els resultats d'anàlisi, mitjançant taules que sintetitzen la informació comentada en l'apartat anterior, mitjançant una anàlisi intensiva de processos, resultats i impacte.

3r Pla de millora. Permet:

- Detectar les necessitats i causes que les generen.
- Definir les accions de millora a aplicar.
- Establir prioritats d'acció i el seu calendari.
- Definir el sistema de seguiment i control de les mateixes.
- Estudiar la necessitat de dissenyar i executar un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes actualitzat.

4t Difusió i comunicació. Un cop validat l'informe d'avaluació final per la Comissió d'Igualtat i la Direcció de la Fundació, serà difós a la resta de personal.

10. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA

La Comissió d'igualtat, formada per un representant de cada sindicat amb representació de la Fundació i per les persones responsables d'igualtat de la Fundació, es reunirà periòdicament per poder fer un seguiment sobre el grau d'execució de les mesures previstes en el Pla, estudiar els problemes que es puguin plantejar, així com per estudiar la millor manera de dur a terme les diferents mesures o solucionar els incidents o dificultats que hagin sorgit.

Igualment, la Comissió durà a terme l'estudi dels suggeriments que es facin mitjançant la bústia que es preveu en el Pla i qualsevol altra qüestió referida a la matèria d'igualtat entre dones i homes empleats públics dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Pla o, en general, en relació amb les matèries que figuren.

La Comissió ha de sistematitzar els diferents informes que rebí i elaborarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe d'avaluació final, que tenen l'objecte de:

- Conèixer la manera en què s'han executat les accions previstes i el seu grau d'adequació pel que fa als objectius establerts.
- Informar sobre el grau de compliment de Pla.
- Conèixer l'impacte del Pla a la plantilla.
- Incloure els suggeriments i les propostes de modificació en la planificació, amb possibilitat, si cal, introduir-hi noves mesures o corregir possibles desviacions.

El pla d'igualtat s'ha de revisar, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Amb motiu dels resultats del seguiment i avaluació previstos en el punt anterior.
- b) Quan es posi de manifest per part de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) que el contingut de el pa és inadequat o insuficient.
- c) En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.



- d) Modificacions substancials de plantilla, mètodes de treball, organització o sistemes retributius, etc.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'entitat per discriminació per raó de sexe i / o determini la revisió de el pla.

Aquesta revisió comportarà l'actualització de la diagnosi, així com les mesures de el pla d'igualtat, segons es consideri necessari.

En qualsevol moment, a petició de la Comissió d'Igualtat, es podrà revisar el contingut de l'aquest amb la finalitat de reorientar, afegir, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar alguna de les mesures aprovades, sempre que això vagi encaminat a la consecució dels objectius programats.

Per realitzar modificacions, s'aixecarà acta de cadascuna de les reunions i acords de modificació per escrit, i s'annexaran aquests acords al pla d'igualtat remetent també a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstes reglamentàriament .

Per solucionar les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, es podrà acudir a la solució extrajudicial com a instrument per resoldre els conflictes sobre negociació col·lectiva.



CALENDARI D'ACTUACIONS

	2021					2022					2023					2024																			
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL																																			
Base de dades amb informació desagregada per sexe sobre els processos de selecció																																			
Compromís de la Fundació con la igualtat d'oportunitats en les convocatòries d'ocupació																																			
Llenguatge no sexista en les convocatòries d'ocupació																																			
Taller de Gestió del Recursos Humans amb perspectiva de gènere																																			
Clàusules socials amb criteris de desempat prioritant que no hi hagi infrarrepresentació femenina- masculina																																			
CONDICIONS DE TREBALL																																			
Aprofundir en les causes de la bretxa salarial i aplicar correccions																																			
Registre salarial amb dades desagregades por sexe																																			
PROMOCIONS																																			
Base de dades amb informació desagregada per sexe sobre els processos de promoció																																			

