



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

PLAN DE IGUALDAD

2020 - 2024

ÍNDICE

1. MARCO NORMATIVO
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
3. PRINCIPIOS GENERALES
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
6. VIGENCIA
7. PLAN DE ACCIÓN
8. MEDIOS Y RECURSOS
9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESARROLLO
10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

1. MARCO NORMATIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

El artículo 45 de la ley citada también establece la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acaecidas con la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el capítulo III del título IV de la Ley 3/2007, que también debe ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por el elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de las Islas Baleares, el artículo 16 de la Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer (BOIB núm. 135, de 26 de septiembre de 2006), establece que la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares ha de incentivar a las empresas que establezcan planes de igualdad cuyo objetivo sea corregir las desigualdades en cuanto a el sexo,

que incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en sus organizaciones y que proporcionen servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral a su personal, de acuerdo con la normativa laboral vigente en la materia.

A efectos de la citada ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en que se estructuran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que necesariamente debe contener medidas concretas para hacer efectivo este principio. Además, añade que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deben elaborar un plan de igualdad.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



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 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'avanç social encaminat a aconseguir una igualtat real i efectiva.

Palma, 10 de març de 2020.

La gerent

Alexandra Pavlovic Djurdjev



3. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: representación de la entidad y representación de la plantilla.
- **dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal de Fundación de Atención y Apoyo a la Dependencia y de Promoción de la Autonomía Personal de las Islas Baleares (en adelante, la Fundación), incluido el personal de alta dirección, independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad es de aplicación a los centros de trabajo de la Fundación ubicados en las islas de Mallorca, Menorca e Ibiza. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Fundación pueda abrir, adquirir o gestionar durante la vigencia de este plan.

Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2024.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

SELECCIÓN Y ACCESO A EL EMPLEO

El total de la plantilla de la entidad, a fecha de 31 de agosto de 2020, es de 460 mujeres (79%) y 121 hombres (21%), es decir, 581 personas en total.

De estos datos podemos extraer que la Fundación cuenta con una plantilla con un alto porcentaje de mujeres, propia del sector feminizado al que pertenece.

Existe segregación horizontal con la mayoría de categorías, ya que prácticamente todas son feminizadas o masculinizadas.

En cuanto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en la Fundación, están muy protocolizadas y estandarizadas, con criterios objetivos, ya que se sigue el procedimiento establecido en el convenio de aplicación.

Sin embargo, hay evidencias de desequilibrios en el porcentaje de mujeres y hombres, causadas no tanto por la gestión de Recursos Humanos, sino por la cultura social: elección condicionada por el género atribuido social y culturalmente a las diferentes profesiones y los estudios, estereotipos, prejuicios y roles de género, etc.

Desde la Fundación hay que trabajar en este sentido, intentando combatir roles y estereotipos sin que pueda haber prejuicios en la contratación de un sexo u otro para determinados puestos de trabajo.



En cuanto a los resultados de la encuesta realizada al personal relativa a la selección y acceso al empleo, un 84% del total de los hombres encuestados y un 76% de las mujeres encuestadas piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la Fundación para que se tienen en cuenta las capacidades profesionales con independencia del sexo y un 48% del total de los hombres encuestados y un 37% de las mujeres encuestadas para que la selección se realiza con pruebas objetivas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios que se tienen en cuenta para promocionar al personal son los que establece el convenio colectivo.

No se considera que, en general, haya segregación vertical, ya que los puestos de mando están equilibrados.

BRECHA SALARIAL

En cuanto a las políticas salariales que se llevan a cabo en la Fundación, las retribuciones del personal se rigen por lo dispuesto en el convenio colectivo.

La brecha salarial actualmente está en un 4% y se observan desequilibrios en algunas categorías que habría que revisar y / o, en su caso, corregir.

Por otra parte, en cuanto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática, un 94% de los encuestados y un 79% de las encuestadas piensan que hombres y mujeres cobran igual por trabajos de igual valor para que se tengan en cuenta las capacidades profesionales independientemente del sexo.

FORMACIÓN

A partir del 2021 está prevista la puesta en marcha de diversas formaciones específicas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En relación con los resultados de la encuesta, la mayoría de la plantilla piensa que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación para que se atienden todas las peticiones y / o porque hay interés en que todo el personal se forme.



ORDENACIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

En relación a los tipos de jornada un 3,44% de mujeres cuenta con reducciones de jornada frente a un 0,81% de hombres.

La entidad dispone de mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral según lo establecido en el convenio colectivo.

A la pregunta de la encuesta sobre las dificultades para conciliar el trabajo, la familia y su vida personal, a Servicios Generales (Mallorca, Menorca o Ibiza), un 73% de hombres y un 55% de mujeres contesta que no tiene ningún problema; un 18% de hombres y un 42% de mujeres que tiene "alguna dificultad" y un 9% de hombres y un 3% de mujeres, tiene bastante o mucha dificultad a la hora de querer conciliar.

En "Valoración / PIAS", un 70% de hombres y un 45% de mujeres contestan que no tienen ningún problema; un 20% de hombres y un 36% de mujeres que tienen "alguna dificultad" y un 10% de hombres y un 18% de mujeres tienen bastante o mucha dificultad a la hora de conciliar vida personal, familiar y laboral.

En "Residencias y centros de día", un 67% de hombres y un 61% de mujeres contesta que no tiene ningún problema; un 33% de hombres y un 29% de mujeres que tienen "alguna dificultad" y un 11% de mujeres, tiene bastante o mucha dificultad a la hora de poder conciliar.

En el Centro Ocupacional, un 100% de hombres y un 100% de mujeres contestan que no tienen ningún problema para poder conciliar el trabajo, la familia y su vida personal.

En el Servicio de Tutela, un 33% de hombres y un 53% de mujeres contestan que no tienen ningún problema; un 67% de hombres y un 27% de mujeres que tienen "alguna dificultad" y un 20% de mujeres, tiene bastante o mucha dificultad a la hora de poder conciliar.

Las mujeres piden las siguientes medidas de conciliación (se cita textualmente):

- Servicios Generales (Mallorca, Menorca o Ibiza):
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos tardes o días de la semana (48%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (42%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (39%)
 - Programación de las reuniones y / o formación en horario de trabajo (15%)



- Valoración / PIAS:
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos días de la semana (61%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (45%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (30%)
 - Otros (12%)

- Residencias y centro de día:
 - Programación de las reuniones y / o formación en horario de trabajo (34%)
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos días de la semana (29%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (18%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar, en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (18%)

- Centro Ocupacional:
 - Permiso sin sueldo para cuidado de menores y / o dependientes ante situaciones de extrema gravedad (100%)

- Servicio de Tutela:
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos días de la semana (73%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (33%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (20%)
 - Otros (13%)

Los hombres, piden las siguientes medidas de conciliación (se cita textualmente):

- Servicios Generales (Mallorca, Menorca o Ibiza)
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos días de la semana (64%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (36%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (36%)
 - Programación de las reuniones y / o formación en horario de trabajo (18%)

- Valoración / PIAS
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos tardes o días de la semana (70%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (50%)
 - Otorgar días de asuntos propios (30%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (30%)

- Residencias y centro de día
 - Teletrabajo los puestos de oficina a los que sea posible unos tardes o días de la semana (67%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (33%)
 - Semana laboral comprimida en puestos de oficina (jornada intensiva viernes) (33%)
 - Otros (33%)

- Centro Ocupacional
 - Teletrabajo los puestos de oficina donde sea posible unos tardes o días de la semana (100%)

- Servicio de Tutela
 - Teletrabajo los puestos de oficina donde sea posible unos tardes o días de la semana (67%)
 - Flexibilidad de entrada y salida del trabajo, estableciendo márgenes en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (33%)
 - Adaptación de la jornada en el horario escolar en aquellos lugares donde sea posible a nivel organizativo (33%)
 - Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes a cargo (33%)

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

No se aprecia un uso sexista del lenguaje y de la publicidad.

En relación a los resultados de la encuesta:

La mayoría de las personas encuestadas, concretamente un 68% de los hombres y un 65% de las mujeres, piensa que en la Fundación no utiliza publicidad o lenguaje sexista y que tanto la imagen que transmite, como el lenguaje empleado, es igualitario.

Un 31% de mujeres y un 19% de hombres contestan que no lo saben.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y la entidad no tiene conocimiento de ningún caso de acoso que se haya producido en la institución.

En cuanto a los resultados de la encuesta:

La mayor parte de la plantilla encuestada, un 68% de hombres y un 83% de mujeres, piensan que a la entidad no se dan actitudes o comentarios discriminatorios o machistas, considerando que hay un clima igualitario.

Además, se ha de destacar que un 78% de mujeres y un 84% de hombres afirman que no se dan o se han dado casos de acoso moral, sexual y / o por razón de sexo.

Habría que revisar el protocolo de acoso y dar mayor difusión, ya que gran parte del personal desconoce su existencia y / o el contenido del mismo.



6. VIGENCIA

Este plan estará vigente desde la fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2024, plazo en los que se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

Una vez se llegue a la fecha de finalización de la vigencia del plan, la organización deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de los posibles factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que se puedan apreciar en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica, derivadas de otros factores.
3. La organización debe establecer, en caso necesario, un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona / s responsable / s de su implantación y seguimiento.

7. PLAN DE ACCIÓN

Una vez hechos el análisis y el diagnóstico de la situación en cuanto a la distribución por sexo de personal de la Fundación, se proponen los siguientes objetivos:

7.1 OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su trabajo en la Fundación.

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

7.3 MEDIDAS

7.3.1 ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección

Incorporar la variable sexo en todas las estadísticas, información y bases de datos sobre los procesos de selección que contenga el número de candidatos o candidatas y el resultado del proceso selectivo y, en general, desagregar los datos por sexo de forma sistemática en el área de Recursos Humanos, que permita la recogida de información para poder elaborar futuros diagnósticos y realizar la evaluación del plan de igualdad.

responsables Comisión de igualdad

indicadores

- *Contenido de la base de datos (proceso de selección, número de candidaturas número y sexo de personas pre-seleccionadas por fases, número de personas contratadas por sexos)*
- *Aumento% contratación del sexo subrepresentado*

prioridad alta

Compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades en las convocatorias de empleo

Hacer referencia a las convocatorias de empleo al compromiso adquirido por parte de la Fundación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

responsables Área de Recursos humanos

indicadores

- *% de ofertas de ocupación con referencia al compromiso*
- *Referencia a el compromiso (si / no)*
- *Revisión de las ofertas de empleo (Si / no)*

prioridad Media

Lenguaje no sexista en las convocatorias de empleo

Uso de lenguaje no sexista en las convocatorias públicas de empleo.

responsables	Área de Recursos humanos
indicadores	- <i>Revisión de las ofertas de empleo (Si / no)</i> - <i>Ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo (si / no)</i>
prioridad	media

Taller de Gestión de los Recursos Humanos con perspectiva de género

Programar un taller de Gestión de los Recursos Humanos con perspectiva de género dirigido a tribunales y órganos de selección, comisiones de valoración, responsables de recursos humanos, etc. garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.

responsables	Unidad de Formación
indicadores	- <i>Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista ...)</i> - <i>satisfacción percibida</i> - <i>Impartido curso de formación (Si / no)</i> - <i>Número de sesiones impartidas</i> - <i>Número de personas participantes (sexo y lugar de trabajo)</i>
prioridad	alta



Continuar con la inclusión de cláusulas sociales con criterios de desempate priorizando que no haya infrarrepresentación femenina / masculina.

Continuar con la inclusión de cláusulas sociales con criterios de desempate priorizando que no haya infrarrepresentación femenina / masculina.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Número de convocatorias que incorporan cláusulas sociales</i> - <i>% de infrarrepresentación femenina o masculina por categorías</i>
prioridad	alta

7.3.2 ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Profundizar en las causas de la brecha salarial y aplicar correcciones

Profundizar en las causas de la brecha salarial. Aplicar las medidas oportunas en función de las causas detectadas.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Medidas adoptadas (si / no)</i> - <i>% brecha</i>
prioridad	alta

Registro salarial con datos desagregados por sexo

Realizar un registro con los valores medios de los salarios desagregados por sexo, desglosando complementos salariales y percepciones extrasalariales de todo el personal, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RPT (en su caso). En caso de que la diferencia salarial sea mayor del 25% se deberá incluir una justificación que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación)

responsables	Área de Recursos humanos
indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - % brecha - Brecha supera el 25% (si / no) - Registro actualizado regularmente (si / no) - Registro realizado (si / no)
prioridad	media

Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción

Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción, que contenga el número de personas candidatas seleccionadas y el resultado del proceso.

responsables	Área de Recursos humanos
indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Base de datos procesos de promoción (si / No) - Aumento% sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad - Contenido de la base de datos (proceso de promoción, número de candidaturas, número y sexo de las personas seleccionadas).
prioridad	media



Formación sobre habilidades directivas, liderazgo, etc.

Realizar cursos dirigidos principalmente a mujeres en habilidades de dirección, liderazgo, motivación y autoestima, técnicas de comunicación, etc. para fomentar su participación en puestos de responsabilidad

responsables Unidad de Formación

indicadores

- *Número sesiones formativas realizadas*
- *Mejora de habilidades de liderazgo (encuestas, entrevistas ...)*
- *Nº de personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad*
- *Satisfacción percibida por el personal*

prioridad media

Continuar con la valoración, en los procesos de selección y bolsas de trabajo, mientras que los candidatos hayan estado en situación de excedencia para cuidado de hijos u otros permisos para la conciliación

Continuar computando valorando excedencias, reducciones de jornada u otros permisos para la conciliación en los procesos de selección y bolsas de trabajo.

responsables Área de Recursos humanos

indicadores

- *Número procesos con valoración del tiempo de excedencia para cuidado de hijos p otros permisos para la conciliación*

prioridad alta

7.3.3 FORMACIÓN

Plan de formación igualdad

Ofrecer cursos de formación en materia de igualdad a través del plan de formación de personal, dirigidos a toda la plantilla incluidos cargos directivos.

responsables Unidad de formación de

indicadores

- *Número de sesiones formativas realizadas*
- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista ...)*
- *Número de personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad*
- *satisfacción percibida*

prioridad media

Taller de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.

Impartir un taller de sensibilización para la igualdad de oportunidades, con una duración de 5 horas, dirigido a toda la plantilla

responsables Unidad de Formación

indicadores

- *Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista ...)*
- *satisfacción percibida*
- *Celebrada jornada de formación en igualdad (si / no)*
- *Número de sesiones formativas realizadas*
- *Número de personas asistentes según sexo. categoría y puesto de trabajo)*

prioridad alta



GOIB

Favorecer la formación tras la incorporación a el lugar para permisos para cuidado de familiares

Favorecer el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su sitio después de un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente



GOIB
/

responsables	Unidad de formación
indicadores	- % De personas que se incorporan, después permiso de maternidad / paternidad, y reciben formación o reciclaje - % De personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación
prioridad	media

Continuar con la valoración de la formación en igualdad como mérito para el acceso al empleo

Continuar con la valoración como mérito en las convocatorias para cubrir puestos de trabajo (procesos de selección, bolsas de trabajo, etc.) de los cursos de formación en materia de igualdad

responsables	Área de Recursos humanos
indicadores	- Número de convocatorias en que se valora formación igualdad como mérito - % Candidato / as con mérito formación igualdad
prioridad	media

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



GOIB

Diseñar y difundir un documento con los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación existentes

Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la fundación un documento que recopile los diferentes permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y normativa de aplicación o aquellas que otorgue la entidad mejorando mínimos establecidos por ley.

responsables	Comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad
indicadores	- <i>Documento realizado (si / no)</i> - <i>Documento difundido entre toda la plantilla (si / no)</i>
prioridad	alta

Horario flexible adicional

Mantener la medida de margen flexible adicional de entrada y salida a aplicar en aquellos lugares en los que por sus funciones y características sea posible.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>% mujeres y hombres que se acogen a la jornada flexible adicional</i>
prioridad	media

Teletrabajo

Valorar la posibilidad de teletrabajar en los puestos de oficina durante un porcentaje de jornada o algunos días a la semana.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- % <i>Mujeres y hombres que teletrabajan</i> - % <i>Jornada de teletrabajo</i>
prioridad	media

Permiso sin sueldo

Continuar con la aplicación de la medida del permiso sin sueldo por tiempo inferior a una excedencia para el cuidado de personas dependientes en situaciones de extrema gravedad

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	-% <i>mujeres y hombres que solicitan permiso sin sueldo</i>
prioridad	media

Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad

Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no sólo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- % <i>Percepción de corresponsabilidad</i> - <i>Campañas realizadas (si / no)</i> - <i>Canales o vías utilizadas. Enumerar</i>
prioridad	alta

7.3.5 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Formación para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

Programar talleres formativos de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

responsables Unidad de formación

indicadores

- *Formación impartida (si / no)*
- *Número de sesiones realizadas*
- *Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista ...)*
- *Número de personas asistentes según sexo, categoría y puesto de trabajo*
- *satisfacción percibida*

prioridad alta

Difusión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo

Difundir el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a través de los canales de comunicación habituales, así como otros mecanismos existentes para la prevención y actuación ante casos que puedan ser constitutivos de acoso.

responsables Comisión de igualdad

indicadores

- *Protocolo difundido (si / no)*
- *Resolución de conflictos / casos de acoso (si / no)*

prioridad alta



Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

Revisar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo comprobando que recoge todo lo necesario (principios de actuación, declaraciones, conceptos clave, procedimiento de denuncia, medidas cautelares, sanciones, etc.) y adecuación del procedimiento establecido con la organización.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Protocolo revisado (si / no)</i> - <i>Resolución de conflictos / casos de acoso (si / no)</i>
prioridad	media

Protocolo sobre violencia de género

Elaborar y difundir un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando a la entidad haya alguna víctima de violencia de género

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Protocolo realizado (si / no)</i> - <i>Protocolo entregado a responsables (si / no)</i>
prioridad	media

7.3.6 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje

Diseñar y facilitar a toda la plantilla una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las comunicaciones internas y externas

responsables Comisión de igualdad

indicadores - *Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si / no)*

prioridad media

Taller de lenguaje no sexista dirigido a mandos intermedios

Realizar un taller formativo sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista, que dote a los mandos intermedios de los conocimientos necesarios para hacer efectiva una comunicación interna y externa no sexista.

responsables Unidad de Formación

indicadores - *satisfacción percibida*
- *Número de sesiones realizadas*
- *Número de personas asistentes según sexo, categoría y lugar de trabajo*
- *Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista ...)*

prioridad media



GOIB



Campaña de difusión del Plan de Igualdad

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en el portal de personal, tabloneros de anuncios, presentación a través de reunión informativa, etc.) y externa (sección web, notas de prensa, etc.)

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Plan de igualdad difundido interna y externamente (si / no)</i> - <i>Canales de información utilizados</i>
prioridad	media

Actualización de la sección web dedicada a la promoción de la igualdad

Mantener actualizada la página web de la Fundación, concretamente la sección específicamente dedicada a la promoción de la igualdad, en la que se difunde el plan y medidas vigentes.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	<i>Revisión sección web (si / no) contenido publicado</i>
prioridad	alta

Incorporar el manual de bienvenida información en materia de igualdad

Incorporar el manual de bienvenida especial referencia en materia de igualdad, así como información sobre el Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Manual actualizado (si / no)</i>
prioridad	media

Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad

Realizar una campaña de sensibilización dirigida a el personal para trabajar conceptos de igualdad que contengan información sobre estereotipos y roles, corresponsabilidad, prevención del acoso y la violencia de género etc.

responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>satisfacción percibida</i> - <i>Campaña realizada (si / no)</i> - <i>Enumerar medios utilizados</i>
prioridad	media

Canal de comunicación entre la plantilla y la Comisión de Igualdad

Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la Comisión de igualdad, concretamente una cuenta de correo electrónico (por ejemplo: igualtat@fbd.caib.es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad por parte de personal.

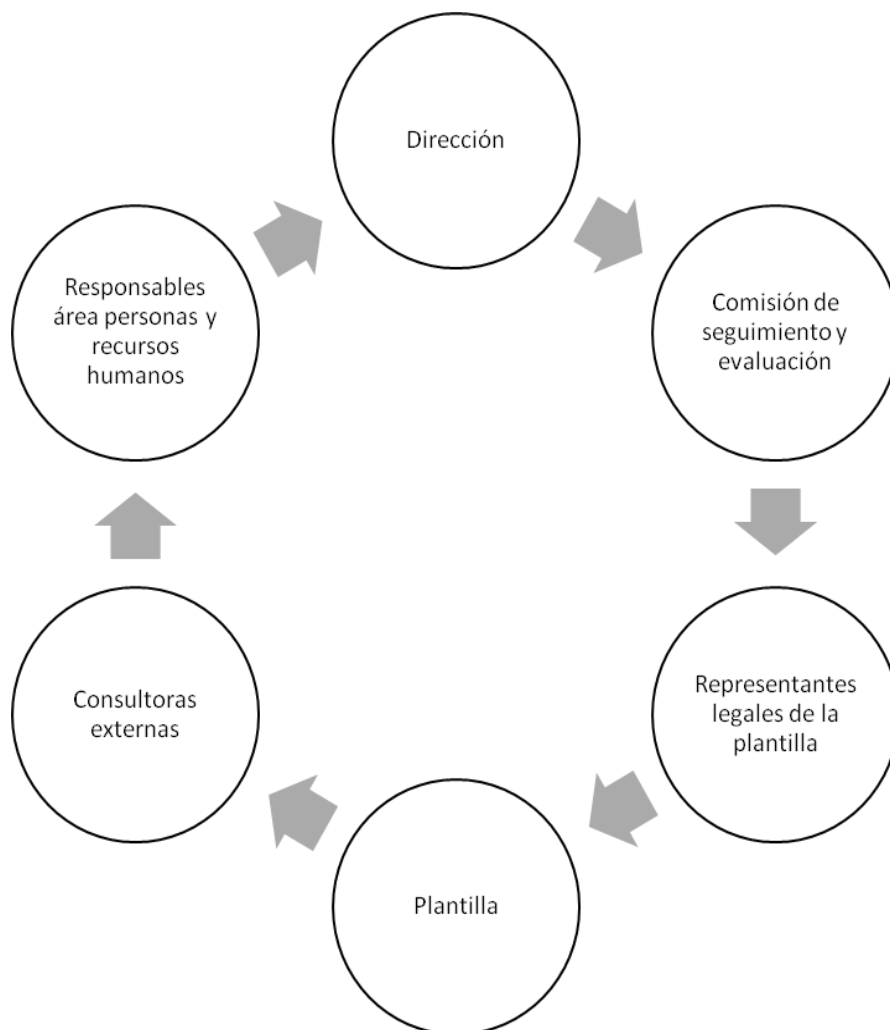
responsables	Comisión de igualdad
indicadores	- <i>Buzón de sugerencias implantado (si / no)</i> - <i>Número de sugerencias / opiniones recibidas al año</i>
prioridad	baja

8. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la Fundación dispondrá de los medios y recursos materiales y humanos siguientes:

a) Medios materiales: la entidad dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a Internet y otros suministros, documentación e impresos y demás material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

b) Recursos humanos: se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y / o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas.





9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y DESARROLLO

El seguimiento es el proceso que comprende la recogida y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una organización para verificar lo que se ha hecho en este campo, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos que se han propuesto (en este caso en el Plan de Igualdad) y detectar posibles problemas y, en su caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y los recursos que pueda emplear el entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión de Igualdad.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente cada 6 meses y se levantará acta de la reunión y realizando un informe de seguimiento anual.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad, son:

- **Analizar el proceso de implementación**, Identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación** final del Plan de Igualdad.

Metodología de seguimiento

La metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que se puedan establecer otras versiones, será la siguiente:

1) Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actos de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados por cada acción.

2) Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información sobre la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiendo en una ficha estándar por acción.

Cada ficha debe incluir, tanto los datos relativos a la implantación como el seguimiento de cada acción.

3) Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de comunicación corporativo.

La evaluación es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que hay que incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y / o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación debe quedar recogida documentalmente, mediante un informe que tiene que llevar a cabo la Comisión de igualdad y se realizará:

- Una evaluación intermedia (a los dos años de la implantación).
- Una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que se puedan establecer otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado a los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados .

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.



Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con el fin de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, mediante un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendario.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la Fundación, será difundido al resto de personal.

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

La Comisión de igualdad, formada por un representante de cada sindicato con representación de la Fundación y por las personas responsables de igualdad de la Fundación, se reunirá periódicamente para poder hacer un seguimiento sobre el grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, estudiar los problemas que se puedan plantear, así como para estudiar la mejor manera de llevar a cabo las diferentes medidas o solucionar los incidentes o dificultades que hayan surgido.

Igualmente, la Comisión llevará a cabo el estudio de las sugerencias que se hagan mediante el buzón que se prevé en el Plan y cualquier otra cuestión referida a la materia de igualdad entre mujeres y hombres empleados públicos dentro del ámbito de aplicación de este Plan o, en general, en relación con las materias que figuran.

La Comisión debe sistematizar los diferentes informes que reciba y elaborará el informe de evaluación intermedia y el informe de evaluación final, que tienen el objeto de:

- Conocer la manera en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento de Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
- Incluir las sugerencias y las propuestas de modificación en la planificación, con posibilidad, si es necesario, introducir nuevas medidas o corregir posibles desviaciones.

El plan de igualdad se revisará, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.



- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y / o determine la revisión del plan.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la Comisión de Igualdad, se podrá revisar el contenido del mismo con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdos de modificación por escrito, y se anexarán estos acuerdos al plan de igualdad remitiendo también a la autoridad laboral competente a efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.



CALENDARIO DE ACTUACIONES

	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																									
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL																																																												
Base de datos con información desagregada por sexos sobre los procesos de selección																																																												
Compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades en las convocatorias de ocupación																																																												
Lenguaje no sexista en las convocatorias de ocupación																																																												
Taller de Gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género																																																												
Cláusulas sociales con criterios de desempate priorizando que no haya infrarrepresentación femenina-masculina																																																												
CONDICIONES DE TRABAJO																																																												
Profundizar en las causas de la brecha salarial y aplicar correcciones																																																												
Registro salarial con datos desagregados por sexo																																																												
PROMOCIONES																																																												
Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de promoción																																																												
Formación sobre habilidades directivas, liderazgo, etc.																																																												
Valorar en los procesos de selección de personal el tiempo de excedencias por cuidado de hijos/as o familiares y otros permisos por conciliación																																																												
FORMACIÓN																																																												
Plan de formación en igualdad																																																												

	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
Taller de sensibilización en igualdad para toda la plantilla.																																			
Favorecer la formación después de la incorporación al lugar de trabajo por permisos por cuidado de familiares																																			
Valorar la formación en igualdad como mérito para el acceso a la ocupación																																			
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																			
Diseño y difusión de un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes																																			
Continuar con el 'horario flexible adicional																																			
Teletrabajo																																			
Permiso sin sueldo por cuidado de familiares																																			
Campañas o guías informativas de sensibilización sobre corresponsabilidad																																			
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA																																			
Guía Para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje																																			
Taller de lenguaje no sexista para mandos intermedios																																			
Campaña para la difusión del Plan de Igualdad																																			
Actualización de la sección web dedicada a la promoción de la igualdad																																			
Incorporar al manual de bienvenida información en materia de igualdad																																			
Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad																																			
Canal de comunicación entre la plantilla y la Comisión de igualdad																																			
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																																			

	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	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
Formación para la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo																																																	
Difusión del protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo																																																	
Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo																																																	
Protocolo sobre violencia de género																																																	