



**PLA D'IGUALTAT**

**2022 - 2026**

**FUNDACIÓ PER A PERSONES AMB  
DISCAPACITAT ILLA MENORCA**



**Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca** declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de l'entitat, establint la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic d'acord amb la definició del principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en els quals es desenvolupa l'activitat de la Fundació, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'organització del treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta *la situació en que una disposició o pràctica aparentment neutres, posa una persona d'un sexe en clara desavantatge particular respecte a les persones de l'altre sexe.*

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin a aquest respecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal dels treballadors i les treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal i com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures recollides al Pla d'Igualtat.

Susana I. Humbert Mora  
Presidenta de la Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca

Maó, a 14 de desembre de 2022

## 1. INTRODUCCIÓ

El Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, obliga a les empreses de més de 50 persones treballadores a tenir el seu Pla d'Igualtat en data límit 7 de març de 2020.

Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca, d'aquí endavant FPDM, compta amb una plantilla de personal que supera les 200 persones. Aquesta plantilla està conformada per una part que treballa en serveis d'atenció a persones, i altra part, que està contractada al Centre Especial d'Ocupació (CEO), que implica al menys el 70% de la contractació específicament contemplada per el col·lectiu de persones amb discapacitat.

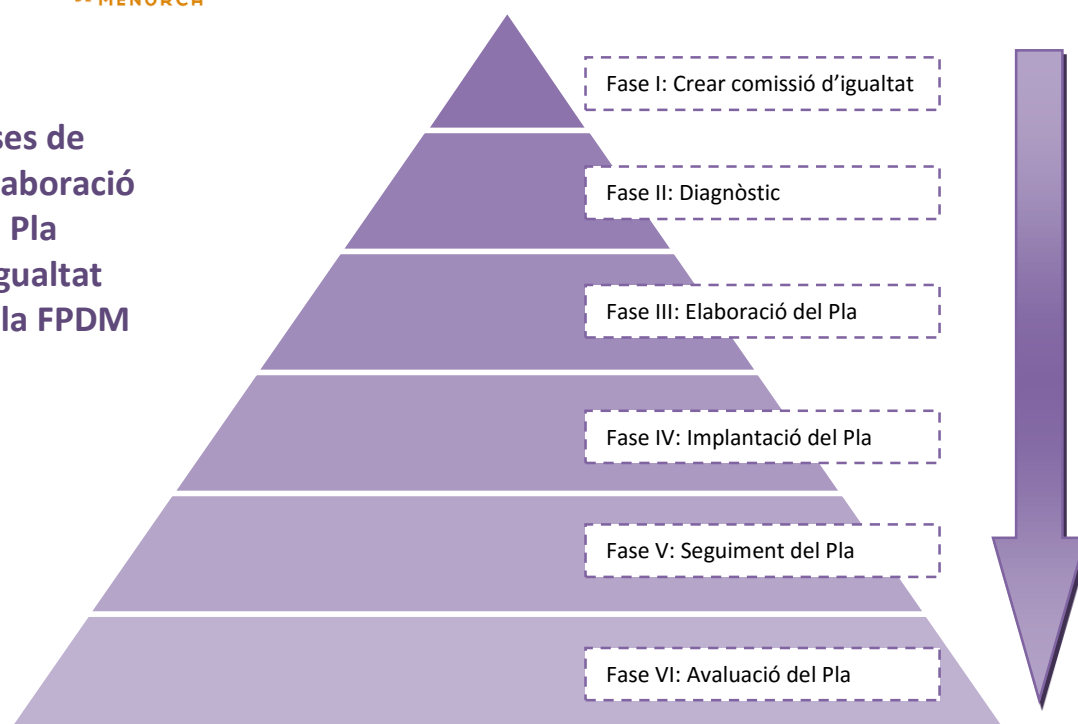
Els objectius que es pretén assolir amb aquesta llei són:

1. Contribuir a la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, tant en tracte com en oportunitats.
2. Aconseguir que la perspectiva de gènere s'integri dintre de les empreses.
3. Garantir la igualtat salarial de dones i homes.
4. Afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, especialment en llocs de feina amb predomini del sexe femení.
5. Facilitar l'accés de persones treballadores a l'empresa i a ocupar llocs de responsabilitat.
6. Adaptar mètodes de comunicació interna amb terminologia inclusiva i no sexista.
7. Avaluar la implantació del Pla a les diferents àrees i àmbits d'aplicació.
8. Promoure una cultura dintre de l'organització que respecti i difongui els valors de la igualtat de gènere.
9. Assegurar la igualtat d'oportunitats en els processos de contractació.
10. Eradicar la feminització o masculinització que existeix a determinats llocs o categories professionals.
11. Formar el personal treballador de l'organització en matèria de sensibilització de gènere.
12. Prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe
13. Difondre una imatge de l'entitat de respecte cap a homes i dones i la igualtat d'oportunitats.

La voluntat dels òrgans de govern de la FPDM és escometre aquesta tasca de manera acurada i estructurada i per això, la redacció del Pla forma part dels objectius estratègics de l'entitat i recau sota la responsabilitat de la direcció tècnica i la comissió d'igualtat, que es crearà a la primera fase del procés, la redacció, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

És per això, que s'han estructurat 6 fases, amb objectius propis i que es detallen a continuació:

## Fases de l'elaboració del Pla d'Igualtat de la FPDM



### FASE I: CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En aquesta fase s'ha de recavar el compromís de l'entitat en la implantació del Pla i constituir una comissió d'igualtat. Aquesta comissió ha de ser paritària entre l'empresa i representats del personal així com entre dones i homes. Serà el màxim òrgan negociador i decisor en aquest àmbit. S'establirà un calendari de reunions i s'aixecarà acta de cada una amb els acords necessaris.

### FASE II: DIAGNÒSTIC

Durant aquesta fase s'ha de recollir i realitzar un anàlisi de la situació de l'empresa. Aquest anàlisi ha de permetre identificar les situacions que fomenten la discriminació i que menyscaben la igualtat laboral entre homes i dones, així com formular propostes per solucionar aquestes situacions.

### FASE III: ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

S'han de definir els objectius que es pretenen assolir i proposar mesures avaluable i una cronologia per el seu compliment. L'Entitat ha d'assignar els recursos necessaris per a dur a terme les mesures proposades.



#### **FASE IV: IMPLANTACIÓ DEL PLA**

Abans de tot, cal inscriure el Pla en el Registre de Plans d'Igualtat de les empreses. Posteriorment s'ha de comunicar tant a nivell intern, amb la finalitat de sensibilitzar a la plantilla, com a nivell extern.

#### **FASE V: SEGUIMENT DEL PLA**

S'ha de fer un seguiment, per part de la Comissió d'Igualtat, del grau de compliment de les accions i dels seus resultats.

#### **FASE VI: AVALUACIÓ DEL PLA**

En aquesta darrera fase s'han d'analitzar els resultats i valorar el grau de compliment dels objectius.

És important també, detectar aspectes de millora del Pla i possibles iniciatives de cara al futur.

## FASE I: CREACIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

Es crea la comissió d'igualtat amb representació paritària per part de l'entitat i per part de representants del personal treballador, i amb igual representació d'homes i dones.

Aquesta comissió està formada per tres representants de l'entitat i tres representants per part del comitè d'empresa:

ENTITAT	LLOC DE FEINA	COMITÈ EMPRESA	LLOC DE FEINA
Cristina Fernández	Direcció Tècnica	Yolanda Genestar	Departament Administració
Gemma Cardona	Departament RH	Dafne Olivari	Responsable USAP
Magí Moll Bonet	Responsable ECO VERD	Pere Rodríguez	Treballador Habitatges

Les funcions de la present comissió seran les següents:

- Negociar i elaborar el diagnòstic i les mesures que integraran el pla d'igualtat.
- Elaborar l'informe de resultats del diagnòstic
- Identificar les mesures prioritàries del diagnòstic al seu àmbit d'aplicació, el mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones i organismes responsables incloent un cronograma d'actuacions.
- Impulsar la implantació del Pla d'Igualtat en la empresa.
- Definir els indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessàries per a poder realitzar el seguiment i avaluació del compliment de les mesures d'igualtat.
- Remetre el Pla d'Igualtat que hagués estat aprovat en front de l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, depòsit i publicació.
- Impulsar les primers accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Funcionament de la comissió:

La Comissió Negociadora acorda anomenar entre els seus integrants, a Yolanda Genestar Cortés, com a Presidenta i a Magí Moll Bonet, com a secretari.

Seràn funcions de la Presidència:

- Proposar ordres del dia
- Repartiment de tasques després de les reunions.

Seràn funcions del secretari:

- Fer actes de les reunions
- Enviar les convocatòries i l'ordre del dia.

Ambdues part acordes que les funcions de la presidència i la secretaria d'aquesta comissió recaiguin, alternativament, en cada una de les representacions.

## **FASE II: DIAGNÒSTIC**

Per tal de poder conèixer la realitat de la FPDM es proposa realitzar un diagnòstic que abasti els següents punts, segons art. 7, del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Procés de selecció i contractació
2. Classificació professional
3. Formació
4. Promoció professional
5. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre homes i dones, segons el que estableix el Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

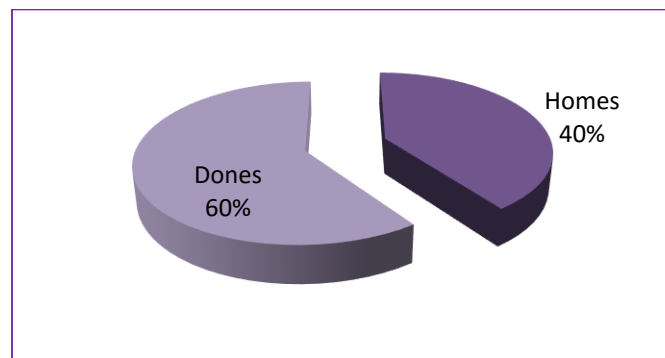
Tota la informació recollida envers aquests punts s'exposen a la diagnosi estructurada amb els apartats següents:

1. Anàlisi de la plantilla
2. Processos de selecció de personal
3. Desenvolupament i promoció
4. Formació
5. Retribucions
6. Conciliació de la vida laboral, familiar i professional
7. Comunicació, llenguatge i imatge
8. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

## 1. Anàlisi de la plantilla

La FPDM, a finals del 2021 compta amb 247 empleats a la seva plantilla, d'entre els quals, 149 són dones i 98 són homes. La present es reparteix en dues activitats generals diferenciades: l'activitat pròpia i l'activitat econòmica del Centre Especial d'Ocupació (CEO).

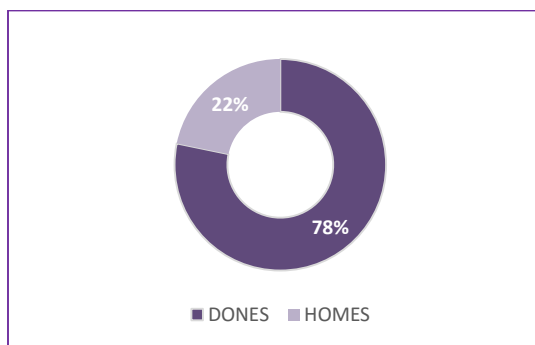
Si tenim en compte la plantilla general, hi ha una major representació de dones, encara que la distribució per gènere és molt diferent quan s'analitza en base a les dues activitats esmentades.



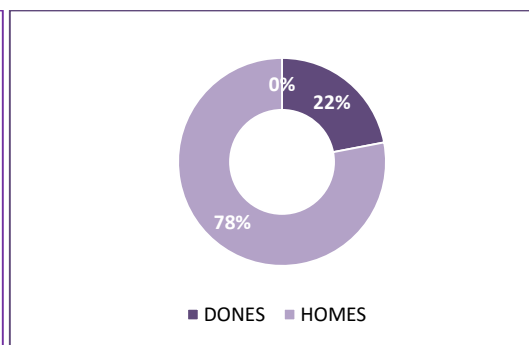
Gràfic 1. Personal de Fundació per gènere

Curiosament el personal treballador per gènere es distribueix de manera contrària en les dues activitats centrals de FPDM.

A les activitats assistencials hi ha un percentatge majoritari de dones, mentre que en les activitats del CEO és major el percentatge d'homes.



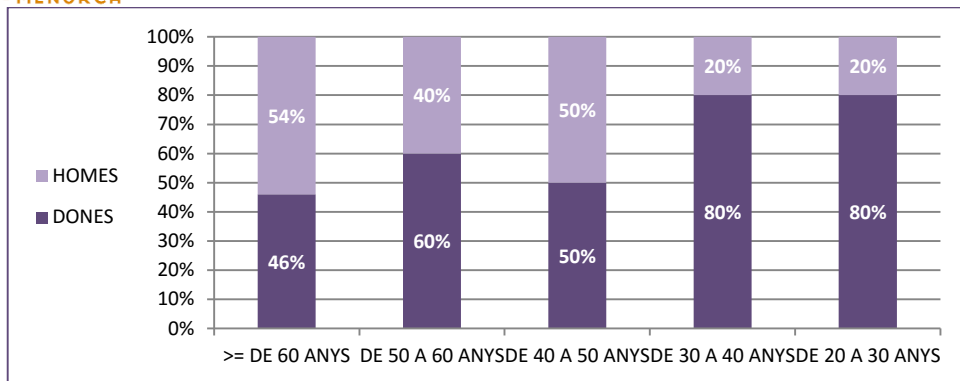
Gràfic 2. Personal activitat pròpia per gènere



Gràfic 3. Personal activitats CEO per gènere

La distribució del personal per gènere i edat indica que és en el grup de persones més joves on es dona major diferència en la distribució per gènere. El 80% de les persones més joves de 40 any, són dones, mentre que a partir dels 40 anys, la distribució de personal per gènere està equilibrada.

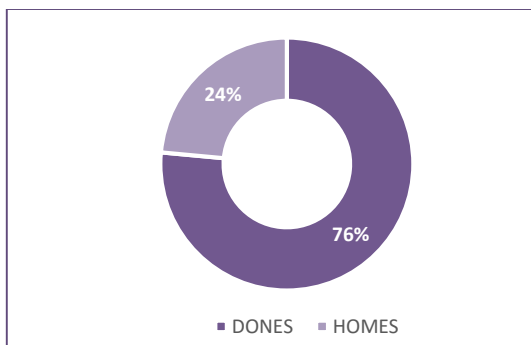




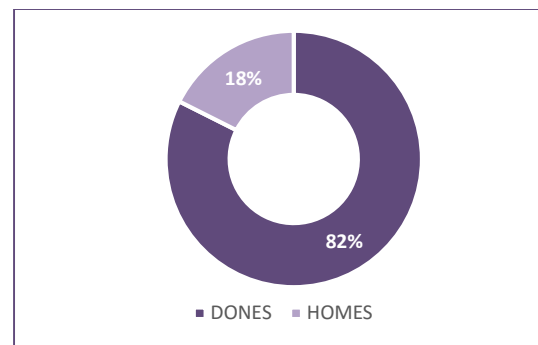
Gràfic 4. Personal de FPDM per gènere i grup d'edat

Si avaluem els llocs de feina podem observar la tendència a major presència de dones a gairebé tot el conjunt d'activitats assistencials.

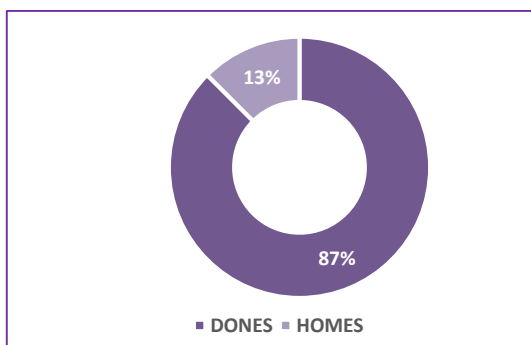
En aquest cas, responsables de serveis, personal d'atenció directa, personal d'atenció laboral i itineraris d'inserció i personal administratiu i de recepció, té una gran representació de dones, en comparació als homes.



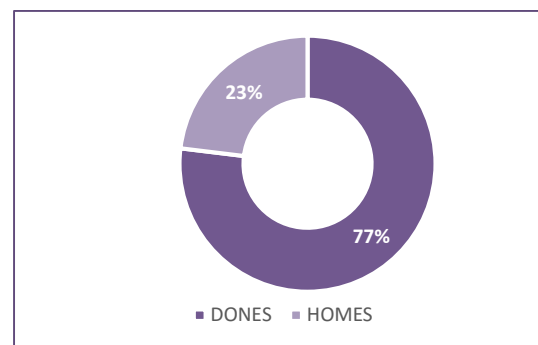
Gràfic 5. Responsables de serveis per gènere



Gràfic 6. Personal d'atenció directa per gènere



Gràfic 7. Personal itineraris inserció per gènere



Gràfic 8. Personal administratiu per gènere

No obstant, i com ja apunta la major presència d'homes a les activitats del CEO, cal dir que **tots els responsables** del CEO són **homes**. El CEO compta amb tres activitats diferenciades: un Càtering social, amb activitat de cuina, Ecoverd, centrat en l'activitat

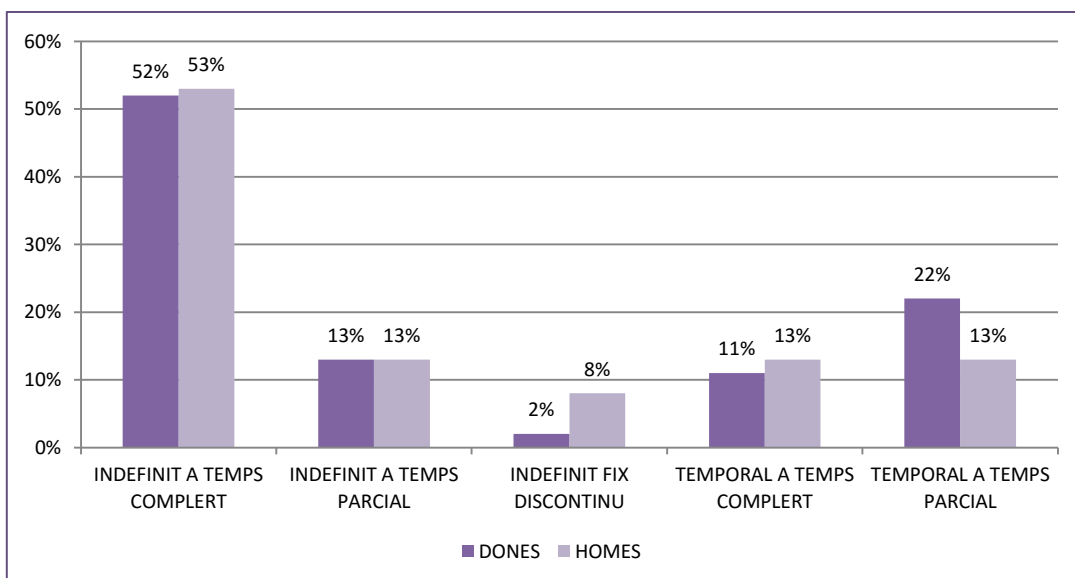
de manteniment d'espais verds, jardineria urbana i vivers, i Lligall, activitat d'impremta, art gràfic i encuadernació. Ecoverd té una plantilla formada majoritàriament per homes, només hi treballen dues dones. Al càtering social la plantilla es distribueix en 50% de dones i 50% d'homes i a l'impremta el 80% de personal és home i el 20% dona.

En resum, les dades que es presenten estan en la línia de les dades dels centres de serveis socials, on hi ha una forta feminització en els llocs de feina. La major proporció de dones en tasques de responsabilitat està relacionada amb major presència de dones als serveis. Al contrari, al contrari a les activitats del CEO hi ha una forta masculinització, i la presència d'ambdós gèneres només està equilibrada al càtering social.

El 83% de la contractació a FPDM és de caràcter indefinit. Només un 17% de la plantilla té contractes temporals. El 88% dels treballadors ho fan a temps complet.

No hi ha diferències significatives de gènere en quant a la contractació indefinida. El 67% de les dones contractades i el 74% d'homes contractats ho estan en aquesta modalitat de contractació. Percentualment hi ha un lleugera diferència a favor dels homes deguda, bàsicament, a la diferència en la contractació fixa discontinua, més habitual en el CEO on hi ha major percentatge d'homes treballant.

La diferència més destacable es troba a la contractació temporal a temps parcial, on el percentatge de dones és major. Aquesta situació està relacionada amb el servei de respir domiciliari, on la contractació es fa a partir de les demandes de les famílies. Son contractacions puntuals per atenció directa on els llocs de feina es cobreixen majoritàriament per dones.



Gràfic 9. Distribució del tipus de contractació per gènere

## 2. Processos de selecció de personal

En els processos de selecció de personal està totalment incorporada la perspectiva de gènere. En cap cas no s'especifica un gènere específic i s'aplica, en els casos en què sigui possible, una denominació del lloc de treball fent ús d'un vocabulari inclusiu i genèric.

En els darreres anys hi ha hagut un total del 87,5 % d'incorporacions a càrrecs directius per part de dones i un total de 12,5% d'incorporacions per part d'homes.

D'entre les posicions més qualificades, diplomats, graduats universitaris i llicenciats; s'han incorporat un total del 77,7 % de dones i el 22,23% d'homes.

De la mateixa manera, la figura femenina ha destacat en les darreres contractacions tant de **personal administratiu**, com de **personal assistencial**, amb un total del 75% de contractacions femenines, comparat amb les 25% contractacions masculines dels mateixos sectors.

En canvi la contractació d'homes ha destacat dins el personal **operari no qualificat**, com ho són per exemple, els treballadors del CEO amb un total del 63% de les contractacions d'aquest grup.

En els processos de selecció en els **llocs de treball que destaquen per estar més masculinitzats**, com els llocs de treball dels CEO i de conductors, durant els últims processos de selecció es van presentar un 16% de candidatures per part de dones i un total del 84% de candidatures per part d'homes.

En els processos de selecció dels **llocs de treball que destaquen per estar més feminitzats**, com són treball social, administració, terapeutes, entre altres, es va rebre un 91% de les candidatures per part de dones i només un 9% de candidatures per part d'homes.

Tots els processos de selecció es van portar a terme sense especificar cap recerca específica per un gènere en concret, sense mencionar específicament si anava dirigida a homes o a dones i sense incloure cap contingut sexista.

## 3. Desenvolupament i promoció

A la FPDM el desenvolupament i promoció a llocs de feina de responsabilitat ja siguin de nova creació, per jubilació del personal, excedència voluntària o qualsevol altra causa, així com recull l'article 26 del conveni propi, es proveiran prioritzant el sistema de

promoció interna, que garanteixen l'igual accés a les persones que reuneixen els requisits independentment del gènere.

Cal dir que la major representativitat de dones a la plantilla, implica que hi hagi major demanda de promoció i major probabilitat d'obtenir-la entre el grup de dones que els d'homes.

Durant els últims tres anys s'han realitzat un total de **quatre promocions internes ascendents**, a les quals es van rebre un total de sis candidatures, cinc de les quals per part de dones i només una per part d'homes. Del total de candidatures es van promocionar quatre candidats, el 75 % de promocions femenines i un 25 % per cent masculines.

#### 4. Formació

Durant l'any 2021 FPDM ha organitzat un total de **55 accions formatives** adreçades al personal treballador. El total de persones treballadores que han participat, en com a mínim una de les accions organitzades ha estat de **148 treballadors, un 69,6% dones i un 30,4% homes**.

Durant l'any 2020, en canvi, 145 treballadors van participar d'alguna formació, de les quals, 88 varen ser dones i 57 homes, el que representa un 60,69% i un 39,31% respectivament. El personal contractat era d'aproximadament el 60% de dones i el 40% d'homes, dades que encaixen amb els treballadors i treballadores que van rebre formacions.

Durant l'any 2021, en què el personal contractat és també d'aproximadament 60% de dones i 40% d'homes; d'aquest percentatge de dones un 70% va realitzar alguna formació i del percentatge d'homes un 43,6% va realitzar alguna formació.

Per tant, en aquest àmbit, podem concloure que la presència femenina als cursos de formació va ser superior a la de l'any anterior, a diferència de la presència masculina, tot i que també ha augmentat lleugerament, s'ha mantingut bastant igual.

#### 5. Retribucions

A FPDM no hi ha diferències retributives entre les persones contractades per raó de gènere, tal i com s'estableix a l'annex 4 del conveni propi, de grups retributius i relació de llocs de treball.

Les retribucions es distribueixen en sou base, que és el que es contempla a l'annex 4 del conveni col·lectiu, i els complements que s'hi puguin aplicar depenent del càrrec de

responsabilitat, nocturnitats o dies festius, complements per atenció directa, antiguitats, entre altres.

Actualment no existeix cap diferència en relació al sou base per ambdós gèneres. Les diferències salarials que es poden donar van relacionats amb els càrrecs, les posicions que ocupen, els horaris que puguin realitzar, les responsabilitats i l'antiguitat.

En la categoria de **tècnics socio-sanitaris**, per exemple, **amb un 79,57% de representació femenina**, podem confirmar com **no existeix cap tipus de diferència salarial en els sous bàsics** entre homes i dones, ara bé, sí que existeix una diferència salarial, d'un 1,46% més per a les dones corresponent exclusivament a les diferències de complements per a característiques de la jornada, com són la retribució per a nocturnitats, festivitats, entre altres. Aquesta diferència també es deu al número de treballadores dones, que resulta molt més elevat que el número de treballadors homes i que per tant també existeix una major possibilitat de jornades diverses, cobrir festivitats o nocturnitats.

## 6. Conciliació de la vida laboral, familiar i professional

El Conveni col·lectiu del personal laboral de la Fundació per a Persones amb discapacitat Illa de Menorca, publicat al BOIB núm. 25, de 27 de febrer de 2020, recull totes les mesures aprovades en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar.

El capítol VIII del conveni està dedicat a la conciliació, l'article 41 del mateix conveni recull els casos d'excedència per a cura de familiars i, a més a més, altres capítols recullen articles referents a flexibilitat laboral i a canvi del lloc de treball de dones embarassades.

El personal amb càrregues familiars (fillets, filletes o persones amb dependència) suposa el 27,67% del total, un 19,42% de dones i un 8,25% d'homes.

Del total de treballadors del 2021, van sol·licitar i als quals se'ls va concedir el permís per cura de persones al seu càrrec un total de tres treballadors, d'entre els quals només un home i dues dones, és a dir, un total del **33,3% de sol·licituds per part d'homes i un 66,4% de sol·licituds per part de dones**, fet que representa el 0,4% i el 0,8 % respectivament en relació al total dels treballadors.

Les reduccions concedides van consistir amb un 84% de la jornada per al gènere masculí i una mitja del 73,3 % per al gènere femení.

El total de persones amb alguna mesura de conciliació familiar vigent durant el mateix any, era de 6 persones, 5 dones i 1 home. Juntament amb les noves concessions

mencionades, durant el 2021 un total de 7 dones i 2 homes van gaudir d'aquestes mesures de conciliació; proporció que suposa **un 77,7 % de dones i un 22,3% d'homes**.

D'acord amb el percentatge que representen les dones al total de la plantilla, podem afirmar les sol·licituds i concessions de permisos dins de l'any 2021 van ser més o menys proporcionals, tot i així, si tenim en compte tots els treballadors que durant el 2021 van estar gaudint d'algun permís per a cura de familiars (concedit dins el mateix any o anteriorment), existeix un clar predomini del gènere femení sobre el masculí.

## 7. Comunicació, llenguatge i imatge

La **incorporació del llenguatge inclusiu** s'està aplicant a totes les àrees de FPDM. Encara i així resta feina a fer en aquest aspecte, i conformarà un dels objectius del present Pla.

## 8. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

La FPDM té redactat un protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual al lloc de feina. Els coordinadors i les coordinadores dels diferents serveis el van estendre a tot el personal a càrrec. No obstant, només el 27,8% de tot el personal treballador manifesta que se'ls ha informat de manera adequada del mencionat protocol d'actuació, un 28,6% diu que gairebé no el coneix i un 26,2% no en té coneixement.

De la mateixa manera, a l'article 32 del conveni col·lectiu abans esmentat, es recull el dret preferent de mobilitat geogràfica de treballadores víctimes de violència de gènere per tal de fer efectiva la seva protecció o el dret a assistència social integral, sempre i quan l'entitat compti amb vacants del mateix grup professional a una altra localitat més favorable. L'empresa ofereix també formacions específiques per al personal relacionat, sobre prevenció d'assetjament laboral i formació específica sobre igualtat.

## FASE III: ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

### 1. Àmbit Personal, Territorial i Temporal

El present Pla d'Igualtat va dirigit a tot el personal de la Fundació per a Persones amb Discapacitat Illa de Menorca, independentment de la relació laboral o de la posició que s'ocupi dins l'empresa, així com l'àmbit territorial en el qual s'hagin de desenvolupar les funcions, sempre i quan responguin de la relació directa com a personal de la Fundació.

La vigència del present pla serà de quatre anys, a comptar des del desembre del 2022.

## **2. Resultats de l'Auditoria Retributiva**

L'auditoria retributiva, adjunta com a annex, així com estableix l'article 7.2 del Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre de 2020, tindrà la mateixa vigència que el present Pla d'Igualtat del què forma part i s'encarrega d'analitzar el registre retributiu comprès entre el dia 1 de gener de 2021 i dia 31 de desembre de 2021, ambdues dates incloses.

L'informe recull la totalitat de la plantilla de FPDM de manera equiparada, és a dir, amb un ajust a la jornada completa, anualitzat i ajustat al cent per cent de referència.

Les conclusions de l'Auditoria demostren la inexistència d'una "bretxa salarial", entesa com l'existència d'una diferència igual o superior al 25% del sou base entre gèneres. Les diferències que s'han constatat responen, exclusivament, a complements aliens a qualsevol característica derivada del gènere. A més a més, existeix una estabilitat important a la plantilla de la Fundació, ja que, més de la meitat del total dels treballadors tenen actualment un contracte indefinit.

Per tant, es pot afirmar que la FPDM està complint amb l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, havent realitzat les justificacions pertinents de les petites bretxes salarials existents; i amb els articles 5 i 6 del Reial Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones, amb l'existència del registre retributiu i l'elaboració de la present auditoria retributiva.

### 3. Objectius i Mesures.

El diagnòstic realitzat ens permet plantejar els objectius del Pla en base a les situacions de desigualtat detectades.

#### **OBJECTIU 1.** Incorporar la **cultura d'igualtat a l'Entitat.**

Mesures:

- a. Crear i mantenir la comissió d'igualtat.
- b. Informar a tot el personal de l'existència del Pla i de les persones que integren la comissió d'igualtat.
- c. Programar una formació bàsica obligatòria d'un mínim de 2 hores adreçada al personal treballador sobre gènere i igualtat.
- d. Presentar tots els informes i memòries de l'Entitat amb dades desgregades per gènere.
- e. Fer el seguiment trimestral del grau d'assoliment d'objectius del pla d'igualtat.
- f. Incorporar a la memòria d'activitats anual de FPDM les accions realitzades i que s'hagin impulsat des del Pla d'igualtat.

**OBJECTIU 2.** Incentivar la **representació homogènia d'homes i dones** en l'àrea assistencial i al CEO, especialment en aquells serveis clarament feminitzats o masculinitzats.

Mesures:

- a. Fer públiques les ofertes de feina amb llenguatge inclusiu i sense esbiaixos que puguin decantar la presentació de candidatures d'un únic gènere.
- b. En igualtat objectiva de puntuació (+/-15% puntuació) de CV i mèrits, prioritzar la contractació de persones del gènere menys representat al lloc de feina a cobrir.
- c. Tenir en compte la proporcionalitat (60%-40%) en els serveis a l'hora de realitzar promocions internes dintre de la corporació.
- d. Analitzar anualment les noves contractacions realitzades per seguir garantint les mateixes condicions contractuals entre homes i dones.



**OBJECTIU 3.** Integrar la perspectiva d'igualtat en tots els processos de comunicació, llenguatge i imatge de l'Entitat.

Mesures:

- a. Incorporar als registres estadístics, variables referents al gènere, identitat sexual i orientació sexual.
- b. Revisar tot el material informatiu i de difusió propi de Fundació perquè no contengui imatges o llenguatge sexista i/o discriminatori.
- c. Incorporar la perspectiva de gènere a la Web de FPDM i de les entitats que la conformen.
- d. Incorporar la perspectiva d'igualtat als continguts de l'ordre del dia i les actes de les reunions.

**OBJECTIU 4.** Mantenir l'adhesió al Pacte Social contra les violències masclistes

**REACCIÓ** impulsat pel Govern Balear, i els compromisos per part de FPDM que encara no s'han complert.

Mesures:

- a. Estudiar la situació de l'accés a la formació i ocupació de les dones amb discapacitat usuàries del servei d'Orientació Laboral.
- b. Fomentar la ocupació de les persones amb diversitat funcional millorant els esbiaixos de gènere.
- c. Programar anualment accions pel dies 8 de març i el 25 de novembre.
- d. Adherir-nos a la iniciativa de *posa't la xapa* que du a terme el personal de les administracions públiques de les Illes Balears.

**OBJECTIU 5.** Fer el seguiment de les **Mesures de Conciliació** que recull el Conveni Col·lectiu de FPDM i implantar noves mesures.

Mesures:

- a. Incloure preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en el Qüestionari d'Avaluació de Riscos Psicosocials.
- b. Estudiar la possibilitat de regular el treball en línia, amb l'objectiu d'afavorir la conciliació familiar, en aquells llocs de feina que no tinguin atenció directa, sempre i quan es pugui garantir el bon funcionament del servei.

#### **FASE IV: IMPLANTACIÓ DEL PLA**

La previsió per inscriure el Pla d'Igualtat en el Registres de Plans d'Igualtat d'empreses és el desembre de 2022, prèvia aprovació del mateix per part de la Junta Executiva de Fundació.

El pla es presentarà a totes les persones responsables dels serveis qui ho farà extensiu al personal al seu càrrec.

Igualment és publicarà a la pàgina web de l'Entitat per fer-ho públic.

#### **FASE V: SEGUIMENT DEL PLA**

La Comissió d'Igualtat és reunirà **trimestralment** per valorar el grau de compliment de les accions i els seus resultats, en base a la proposta d'avaluació del Pla. S'aixecarà acta de les reunions on hi constin els acords per corregir les accions que no s'estan duent a terme o que presentin variacions significatives, respecte a la programació, en la seva aplicació.

#### **Procediment de Modificació**

Abans que hagin passat els 4 anys establerts de la vigència del present, la Comissió haurà d'iniciar l'elaboració, revisió i aprovació d'una nova actualització o redacció d'un nou Pla d'Igualtat.

En cas que sorgeixin discrepàncies durant l'aplicació, el seguiment o la revisió del mateix pla serà la Comissió d'Igualtat qui s'encarregarà de gestionar qualsevol possible interpretació de la seva aplicació i d'acompanyar el personal o a totes les persones vinculades en un correcte seguiment del mateix.

Qualsevol modificació que s'estimi necessària de les bases del Pla d'Igualtat haurà d'estar prèviament acordada i aprovada per part de la Comissió d'Igualtat.

La majoria de les mesures recollides al present pla no comporten cap tipus de despesa econòmica, tot i així, per a les accions que puguin arribar a generar-ne, si no han estat pressupostades per a l'exercici de l'any en curs, serà la Comissió d'Igualtat la que s'haurà d'encarregar de quantificar i de passar les propostes a l'òrgan competent per a poder-les incloure als pressupostos del proper any.

## FASE VI. AVALUACIÓ DEL PLA

### OBJECTIU 1. Incorporar la cultura d'Igualtat a l'Entitat

Acció	Criteri	Responsable	Data prevista
Crear i mantenir la comissió d'Igualtat	Acta de creació de comissió paritària d'Igualtat	Comissió d'Igualtat	Durant vigència del Pla
Informar a tot el personal de l'existència del Pla i de les persones que integren la comissió d'Igualtat	S'ha enviat el pla a tot el personal	Comissió d'Igualtat i responsables de cada departament	Desembre 2022
Programar una formació bàsica obligatòria d'un mínim de 2 hores adreçada al personal treballador sobre gènere i igualtat	Tot el personal fixe de FPDM ha rebut una formació sobre gènere i igualtat d'un mínim de 2 hores	Comissió d'Igualtat i departament de formació	Desembre 2023
Presentar tots els informes i memòries de l'Entitat amb dades disgregades per gènere	Tots els informes i memòries recolliran les dades disgregades per gènere	Comissió d'Igualtat i responsables de cada departament	Durant vigència del Pla
Fer el seguiment trimestral del grau d'assoliment d'objectius del Pla d'Igualtat	Actes de les reunions de seguiment	Comissió d'Igualtat	Durant vigència del Pla
Incorporar a la memòria d'activitats anual de FPDM les accions impulsades des del Pla d'Igualtat	Memòria anual amb recull d'accions impulsades des del Pla d'Igualtat	Responsable per a l'elaboració de la memòria d'activitats anuals	Durant vigència del Pla

**OBJECTIU 2. Equilibrar la representació d'homes i dones en l'àrea assistencial i al CEO, especialment en aquells serveis clarament feminitzats o masculinitzats**

Acció	Criteri	Responsable	Data prevista
Ofertes de feina amb llenguatge inclusiu i sense esbiaixos de gènere	El 100% de les ofertes de feina es presenten en llenguatge inclusiu i sense esbiaixos de gènere	Comissió d'Igualtat i Departament de Recursos Humans	Durant vigència del Pla
En igualtat de condicions objectives es prioritza la contractació del gènere amb menys representació al lloc de feina a cobrir	Nombre d'empats en puntuació/nombre de contractacions favorables al gènere amb més representació=1	Comissió d'Igualtat i Departament de Recursos Humans	Durant vigència del Pla
Tenir en compte la proporcionalitat en els serveis a l'hora de realitzar promocions internes dintre de la corporació	Augment progressiu de serveis ajustats a la proporcionalitat	Comissió d'Igualtat i Departament de Recursos Humans	Durant la vigència del Pla
Analitzar anualment les noves contractacions realitzades per seguir garantint les mateixes condicions contractuals entre homes i dones	Informe anual de l'anàlisi de les contractacions	Comissió d'Igualtat i Departament de Recursos Humans	Durant vigència del Pla

**OBJECTIU 3. Integrar la perspectiva d'igualtat en tots els processos de comunicació, llenguatge i imatge de l'Entitat**

<b>Acció</b>	<b>Criteri</b>	<b>Responsable</b>	<b>Data prevista</b>
Incorporar als registres estadístics variables referents al gènere, identitat sexual i, si escau, orientació sexual	Tots els registres estadístics recullen, com a mínim les variables referents al gènere i la identitat sexual	Comissió d'Igualtat i Departament de Comunicació	Juny 2023
Revisar tot el material informàtic i de difusió propi de Fundació perquè no contingui imatges o llenguatge sexista i/o discriminatori	Informe anual continguts sexistes i de propostes alternatives	Departament de Comunicació	Durant vigència del Pla
Incorporar la perspectiva de gènere a la Web de FPDM i de les entitats que la conformen	Informe anual del grau de compliment de l'acció i propostes de millora	Departament de Comunicació	Durant la vigència del Pla
Incorporar la perspectiva d'igualtat als continguts de l'ordre del dia i les actes de les reunions	Informe trimestral del grau d'incorporació de la perspectiva d'igualtat i propostes de millora	Departament de Comunicació	Durant vigència del Pla

**OBJECTIU 4. Mantenir l'adhesió al Pacte Social contra les violències masclistes REACCIÓ impulsat pel Govern Balear, i els compromisos per part de l'Entitat que encara no s'han complert**

Acció	Criteri	Responsable	Data prevista
Estudiar la situació de l'accés a la formació i ocupació de les dones amb discapacitat usuàries del servei d'Orientació Laboral	Informe actualitzat de la situació a final de cada any	Comissió d'Igualtat	Durant la vigència del Pla
Fomentar l'ocupació de les persones amb diversitat funcional millorant els esbiaixos de gènere	Dades anuals d'ocupació per gènere i sectors d'inserció i propostes de millora	Comissió d'Igualtat	Durant vigència del Pla
Programar anualment accions pels dies 8 de març i 25 de novembre	Recull anual de les accions realitzades i impacte de les mateixes	Comissió d'Igualtat	Durant la vigència del Pla
Adhesió a la iniciativa de <i>posa't la xapa</i> que es du a terme a totes les administracions públiques de les Illes Balears	Repartiment de xapes a tot el personal de Fundació Augment progressiu del nombre de persones que els dimarts de cada setmana porten la xapa	Comissió d'Igualtat	Març 2023 Durant la vigència del Pla

**OBJECTIU 5. Fer el seguiment de les Mesures de Conciliació que recull el Conveni Col·lectiu de FPDM i implantar noves mesures.**

Acció	Criteri	Responsable	Data prevista
Incloure preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'Enquesta de Clima Laboral	Enquesta de Clima Laboral amb preguntes incorporades	Comissió d'Igualtat	Desembre 2022
Estudiar la possibilitat de regular el treball en línia en aquells llocs de feina que no tinguin atenció directa, sempre i quan es pugui garantir el bon funcionament del servei	Estudi de possibilitat de regulació del treball en línia	Comissió d'Igualtat	Desembre 2022