



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

I Pla d'Igualtat entre dones i
homes de la Fundació
Balear d'Innovació i
Tecnologia

desembre 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Índex de contingut

1 INTRODUCCIÓ	3
2 MARCO LEGAL	4
3 ÀMBIT D'APLICACIÓ	7
4 ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	7
5 METODOLOGIA	9
6 PARTICIPACIÓ DE TOTES LES EMPLEADES I EMPLEATS	11
7 DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT	11
7.1. Agents implicats	11
7.2. Objectius del Pla	16
7.3. Fases del Pla	17
7.3.1. <i>Compromís de l'organització</i>	17
7.3.2. <i>Comissió d'Igualtat</i>	17
7.3.3. <i>Diagnòstic de situació</i>	18
7.3.4. <i>Definició del Pla</i>	19
7.3.5. <i>Avaluació i Seguiment</i>	20
8 OBJECTIUS, MESURES I ACCIONS DEL PLA	22
<i>EIX 1: CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES</i>	22
<i>EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL</i>	26
<i>EIX 3: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT</i>	27
<i>EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI</i>	29
<i>EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ</i>	30
<i>EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES</i>	31

l Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

9 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	32
9.1 Seguiment del Pla d'Igualtat	32
9.2 Avaluació del Pla d'Igualtat.....	34
9.2.1 Avaluació de Resultat. Indicadors	35
9.2.2 Avaluació de procés	36
9.2.3 Avaluació d'impacte	37
10 VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT	38
11 DOCUMENTS QUE INTEGREN EL PLA D'IGUALTAT	38

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

1 INTRODUCCIÓ

El dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació i el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es consagren en la nostra Constitució en els articles 14 i 9.2, essencials per construir una societat justa, social i econòmicament desenvolupada, cohesionada i lliure, que vénen a concretar la consideració de la igualtat com a valor superior del nostre ordenament jurídic. En aquest sentit, l'article 14 de la Constitució Espanyola estableix la igualtat de tots els espanyols davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, i l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de tots els éssers humans i dels grups en els quals s'integren siguin reals i efectives.

A Espanya, des de l'aprovació de la Constitució de 1978, s'han donat passos en aquest àmbit mitjançant l'adopció de disposicions dirigides a eliminar tot tracte discriminatori i a promoure la igualtat d'oportunitats. D'altra banda, la presència cada vegada major de la dona al mercat de treball i els seus assoliments en l'educació i formació, així com en diversos àmbits de la vida pública, posa de manifest avanços en la nostra societat.

No obstant això, les estadístiques segueixen mostrant, igual que als països del nostre entorn, que encara persisteixen importants desigualtats entre homes i dones. La Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia considera que tot el seu

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

personal té dret al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual i/o laboral. Per això les actituds i actes de desigualtat de gènere que suposen un atemptat a la dignitat de les empleades i empleats de la Fundació, tindran tolerància zero.

En conseqüència, i amb l'objectiu de garantir la defensa i aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes i assegurar les mateixes oportunitats en l'accés a llocs de treball en la Fundació, en els procediments de promoció interna, en els plans de formació, en l'aplicació de la conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servei i en l'elaboració d'un protocol d'actuació en els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, vetllant així mateix per la implantació del llenguatge no sexista, es proposen les mesures contemplades en el present document i amb la resta d'epígrafs que ho conformen constituïran el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia.

2 MARC LEGAL

- *Constitució Espanyola, 1978*
- *Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona.*
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de l'empleat públic*

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- *Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.*

Més concretament, la diagnosi i la redacció de l'esborrany del Pla d'Igualtat de la Fundació BIT tenen com a referents:

- El **Tractat d'Amsterdam, d'1 de maig de 1999**, proposa des de la seva entrada en vigor que la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre unes i uns altres han de ser un objectiu integrador de totes les polítiques i accions dels membres de la Unió Europea.
- La **Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, en el seu article 46 on s'esmenta el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses. La Llei 3/2007 estipula que:

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre unes altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

- La **Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat entre dones i homes**, en el seu article 40, xerra dels Plans d'igualtat i presència equilibrada en el sector empresarial:

1. El Govern de les Illes Balears, per mitjà de l'Institut Balear de la Dona, ha de fomentar la implantació voluntària dels plans d'igualtat en les empreses privades que no hi estan obligades per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i els ha de prestar suport i assessorament per elaborar-los. Aquests plans, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica sobre la matèria, podran incloure mesures per a l'accés a l'ocupació, la promoció, la formació i la igualtat retributiva; mesures per fomentar la coresponsabilitat en la vida laboral, la familiar i la personal, i la protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat sexual, i criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació.

I en l'article 44, comenta els Plans d'igualtat del personal al servei de les administracions públiques:

1. 1. Les administracions públiques de les Illes Balears, i també els organismes i les entitats que en depenen, han d'elaborar plans d'igualtat del personal al seu servei d'acord amb la normativa que els és aplicable.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

2. *2. En aquests plans s'han d'establir els objectius que cal assolir en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació pública, i també les estratègies i les mesures que cal adoptar per fer-ho.*
3. *3. Els plans d'igualtat tindran una vigència màxima de quatre anys, han de ser avaluats cada dos anys i, si escau, han d'establir mesures correctores*

3 ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'àmbit d'aplicació se circumscriu al personal laboral i alts càrrecs que presten els seus serveis en la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia.

4 ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El dia 21 de març de 2014 es va constituir la Comissió d'Igualtat de la Fundació BIT, in la que participen 3 membres de la representació legal de les empleades i empleats de la Fundació i 3 membres en representació de l'empresa, sent les seves principals funcions:

- *Impulsar i gestionar la realització del Pla d'Igualtat.*
- *Establir un calendari general per a la realització del Pla.*
- *Realitzar accions d'informació i sensibilització, així com promoure la participació directa del personal en l'elaboració del Pla.*
- *Supervisar l'elaboració del Pla i fer informes periòdics.*
- *Aprovar la valoració del diagnòstic*

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- *Redactar o aprovar la redacció del Pla d'Igualtat, amb les dades obtingudes, la valoració del diagnòstic, la proposta de mesures amb un calendari d'actuacions, a l'efecte d'eleva-ho a la Taula Paritària formada per l'Empresa i els representants legals dels treballadors i treballadores perquè ho negociïn i aprovin, si escau.*

La Comissió ha treballat des de la seva constitució en l'elaboració del Pla d'Igualtat.

El diagnòstic (actualitzat l'any 2018) i la proposta d'objectius generals a aconseguir incardinats en eixos, una vegada feta la valoració dels resultats exposats, amb proposta de les mesures concretes dins de cada objectiu, el calendari d'accions, els indicadors per fer el seguiment i el document d'avaluació del Pla, es presenten a la Comissió d'Igualtat i es treballen en diverses sessions en les quals es revisen i consensua tota la documentació proposada.

El Pla d'Igualtat es porta en la Taula Paritària el 29 d'agost de 2017, per negociar el contingut, el qual queda pendent d'aprovació i ratificació per part del ple del Comitè d'Empresa. S'acorda, a més, donar trasllat del Pla d'Igualtat als tècnics de l'Institut Balear de la Dona (IB-Dona) per la seva revisió i adequació a la normativa vigent (validat en data 11 d'octubre de 2017. S'incorporen a l'informe de diagnosi les observacions plantejades per l'IB-Dona).

El Comitè d'Empresa ratifica en data 21 de desembre de 2018 el Pla d'Actuació de la Fundació BIT.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

El Patronat de la Fundació BIT aprova l'I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia 2019-2022, en la seva sessió de dia 21 de desembre de 2018.

5 METODOLOGIA

En l'article 45 de la *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes*, s'estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat al fet que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

Sense perjudici d'enunciat anteriorment, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, i en els termes previstos en el mateix.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal del us treballadors i treballadores.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

En la citada Llei Orgànica 3/2007, es preveu la realització d'un diagnòstic previ a la construcció de mesures. Des d'un principi, la Comissió d'Igualtat va treballar amb un objectiu doble: recollir les percepcions i valoracions dels agents implicats en el disseny i la implantació del Pla d'Igualtat entorn de diferents àmbits d'anàlisi, així com l'anàlisi de les estadístiques en relació amb la plantilla.

Per respondre a un i a un altre, s'ha realitzat una metodologia mixta quantitativa i qualitativa. Les tècniques emprades també combinen l'aspecte numèric amb el qualitatiu. Concretament:

- L'anàlisi **quantitativa** es fonamenta en les fonts disponibles en diferents bases de dades de registre de personal i subministrats per l'Àrea de Recursos Humans de la Fundació. Concretament, les dades sobre la situació real de la plantilla provenen, fonamentalment, de l'explotació de la base de dades de registre de personal a data 28 de febrer de 2017.

D'altra banda, l'Àrea de Recursos Humans de la Fundació proporciona dades sobre conciliació que no queden recollides en la base de dades de personal.

- L'anàlisi **qualitativa** recull opinions i valoracions de personal, mitjançant una enquesta voluntària al personal (98 respostes obtingudes).

En tot moment, s'ha anat amb compte de respectar la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal. Igualment, sovint s'han agrupat categories amb poques persones incloses per respectar el secret estadístic previst en la Llei 3/2002 de 17 de maig, d'estadística de les Illes Balears.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

6 PARTICIPACIÓ DE TOTES LES EMPLEADES I EMPLEATS

Al marge de la intervenció de la representació legal del personal, és imprescindible que totes les dones i homes que formen part de la plantilla de la Fundació BIT s'impliquin de forma activa en l'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat, perquè es base en dades reals i pugui establir les millors mesures per anar aconseguint polítiques de personal que garanteixin la igualtat d'oportunitats.

El propi Pla inclou com una de les mesures, la d'implantar a la xarxa interna (intranet) de la Fundació BIT, de manera fàcilment accessible, una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat, en la qual s'ha de difondre la normativa vigent en aquesta matèria, el Pla d'Igualtat de la Fundació, les mesures de conciliació vigents, el protocol per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normativa i els drets existents en matèria de violència de gènere, i tot el que es consideri adequat, i recollir suggeriments sobre aquests temes.

Totes les aportacions que el personal de la Fundació consideri oportú realitzar es poden dirigir al correu electrònic igualtat@fundaciobit.org o bé realitzar-les mitjançant suggeriment anònim a través del procediment destinat a això.

7 DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT

7.1. Agents implicats

Cal determinar la fase en la qual participaran, definir el tipus de participació i la forma d'organitzar-la.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Alta Direcció	Voluntat i impuls
Equips tècnics de RRHH	Execució. Integrar la igualtat en els procediments de l'empresa
Representació legal de treballadors i treballadores	Propostes, assessorament, formació, sensibilització, participació, identificació de necessitats i interessos Treball en xarxa, animació a la formació i al foment de bones pràctiques
Comitè permanent d'igualtat	Espai de diàleg i comunicació fluida per dur a terme el programa amb el consens d'ambdues parts (empresa i representació legal de la plantilla)
Plantilla	Propostes, participació...
Persones expertes -personal intern//consultores-	Assistència tècnica
Comunicació	Informar i comunicar les accions i els canvis a favor de la igualtat entre dones i homes
Organismes d'igualtat	Propostes, impuls, assessorament, suport, acompanyament, formació, difusió, sensibilització, seguiment

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Alta Direcció

La voluntat de l'Alta Direcció i l'aprovació dels objectius d'igualtat és imprescindible per al desenvolupament de l'experiència.

Equips tècnics de RRHH

Els equips tècnics necessiten integrar el programa en els processos habituals de l'empresa i que les accions siguin el més concretes possibles per afavorir la seva viabilitat i la visibilitat dels seus resultats.

Representació legal de treballadors i treballadores

Han de ser protagonistes actius durant tot el procés. La representació legal de treballadors i treballadores pot formar part del grup o comissió d'igualtat creada en la pròpia empresa que inicia i executa un pla d'igualtat.

Comitè Permanent d'Igualtat

Són òrgans paritaris, formats per representants de l'empresa i representants dels treballadors i treballadores. Ha d'estar compost de dones i homes, ja que és un tema que interessa i beneficia a totes les persones. A més, és recomanable que per part de l'empresa ho integrin persones en llocs influents, amb capacitat de decisió i que estiguin situats en diferents departaments, no només en RRHH, perquè les aportacions siguin el més diverses possibles.

El nombre de membres oscil·la en funció de les característiques i dimensions de l'empresa. Freqüentment estan formats per 4 o 5 persones designades per

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

l'empresa entre diferents departaments i el mateix nombre de persones designades pel comitè d'empresa.

L'objectiu és crear un espai de diàleg i comunicació fluïda, de tal manera que tots els acords i mesures que s'adoptin al llarg del desenvolupament del programa es duguin a terme amb el consens d'ambdues parts. Tots els passos que es van donant al llarg del desenvolupament del programa són informats al Comitè.

Plantilla

És el principal agent implicat al programa. És el col·lectiu destinatari. No és un grup homogeni perquè el que interessa analitzar la situació dels homes i de les dones de la forma més personalitzada possible.

Igualment convé conèixer la cultura general de l'empresa, els seus valors i la influència que té en la igualtat d'oportunitats per a les dones en l'organització.

Les organitzacions sindicals tenen un paper determinant, tant en la negociació com en el posterior desenvolupament de les accions.

Per assegurar la participació del personal en totes les fases del programa és necessari crear una estructura específica, com per exemple les Comissions permanents d'igualtat.

Persones expertes - Personal intern//consultors

Paper formador, assessor i de suport.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Cada agent implicat necessitarà una formació i fins i tot cada fase del programa. La formació és bàsica des dels nivells de direcció i gestió més altes fins a l'última persona compromesa amb l'organització.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

*Estat: **Aprovat Patronat&Comitè Empresa***

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Comunicació

La imatge adquireix un valor destacat. El tractament de la comunicació i de la imatge que l'empresa projecta, tant interna com externament, contribuirà a l'avanç i bon funcionament del programa.

Organismes d'Igualtat

Impuls i assessorament permanent.

7.2. Objectius del Pla

Les característiques de tot pla ha de complir són:

- **Col·lectiu-Integral:** pretén incidir positivament no només en la situació de les dones sinó en tota la plantilla.
- **Transversal:** implica a totes les àrees de gestió de l'organització.
- **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 mesura, en funció de les necessitats i possibilitats.
- **Temporal:** acaba quan s'ha aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

7.3. Fases del Pla

7.3.1. Compromís de l'organització

La Gerència de la Fundació ha adoptat el compromís, per escrit:

- d'integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització com a principi bàsic i transversal;
- d'incloure aquest principi en els objectius de la política de l'empresa i, particularment, en la política de gestió de recursos humans;
- de facilitar els recursos necessaris, tant materials com a humans, per a l'elaboració del diagnòstic, definició i implementació del Pla d'Igualtat i la inclusió de la igualtat en la negociació col·lectiva.

A més, aquest compromís s'ha comunicar-se a tota la plantilla.

Veure Annex I. Garantia de compromís de la Gerència.

7.3.2. Comissió d'Igualtat

De forma paral·lela al compromís de l'organització s'ha constituït l'equip de treball -Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat-, conformat de forma paritària entre empresa i representació de treballadores i treballadors.

Aquesta Comissió impulsarà accions de:

- Informació i sensibilització de la plantilla

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Recolzament i/o realització del diagnòstic i Pla d'Igualtat
- Recolzament i/o realització del seu seguiment i avaluació

7.3.3. Diagnòstic de situació

El diagnòstic consisteix en una anàlisi detallada de la situació sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa durant el qual es realitzen, successivament, activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, de debat intern, i finalment, de formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d'Igualtat.

El diagnòstic és:

- Instrumental: no és una fi en si mateix sinó un mitjà a partir del qual es puguin identificar àmbits específics d'actuació.
- Aplicat: és de caràcter pràctic orientat a la presa de decisions en l'empresa.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma en què es realitzi el diagnòstic haurà d'emmotllar-se a les necessitats concretes de cada empresa.
- Dinàmic: haurà d'actualitzar-se contínuament.

Es tracta d'analitzar des d'una perspectiva de gènere:

- Característiques de l'empresa i estructura organitzativa
- Característiques del personal
- Accés a l'empresa
- Desenvolupament de la carrera professional

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Formació i reciclatge
- Condicions de treball en l'empresa
- Remuneracions (fixes i variables)
- Abandonament de l'empresa

Després d'una anàlisi quantitativa i qualitativa de les dades obtingudes, s'establiran unes conclusions generals i les possibles àrees de millora en les quals es pugui implantar la igualtat d'oportunitats en l'empresa. Aquestes conclusions i propostes de millora hauran de plasmar-se en un informe per facilitar la seva anàlisi.

L'informe de diagnòstic constitueix el document basi del treball per realitzar el Pla d'Igualtat. Tal com s'ha assenyalat, es tracta d'una anàlisi des de la perspectiva de gènere, que suposa un debat intern, i finalment, la formulació de propostes que poden integrar-se en un Pla d'Igualtat.

[Veure Annex II. Informe del diagnòstic.](#)

7.3.4. Definició del Pla

En funció de la informació obtinguda del diagnòstic i les propostes realitzades es procedeix a l'elaboració del Pla d'Igualtat. Com s'ha citat anteriorment, l'article 46 de la *Llei d'Igualtat* determina que per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre unes altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Aquestes àrees d'intervenció quedaran determinades pels resultats del diagnòstic.

7.3.5. Avaluació i Seguiment

L'avaluació és la fase final del Pla d'Igualtat que permet conèixer si les mesures adoptades i les accions executades a les diferents àrees d'actuació han permès obtenir els objectius marcats inicialment per l'empresa, així com detectar aquells aspectes en els quals és necessari incidir en el futur mitjançant l'elaboració d'un Pla de millora que incorpori noves propostes d'intervenció.

L'avaluació té els següents objectius:

- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla
- Analitzar el desenvolupament del procés del Pla
- Reflexionar sobre la continuïtat 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 l'empresa d'acord amb el compromís adquirit

Per a això, l'avaluació s'estructura en tres eixos:

AVALUACIÓ DELS RESULTATS	• Grau de compliment dels objectius plantejats en el Pla d'Igualtat.
---------------------------------	--

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

	<ul style="list-style-type: none">• Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.• Grau de consecució dels resultats esperats.
AVALUACIÓ DEL PROCÉS	<ul style="list-style-type: none">• Nivell de desenvolupament de les accions empreses• Grau de dificultat oposat/percebut en el desenvolupament de les accions.• Tipus de dificultats i solucions empreses• Canvi produïts en les accions i desenvolupament del Pla atenent a la seva flexibilitat.
AVALUACIÓ D'IMPACTE	<ul style="list-style-type: none">• Grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats en l'empresa• Canvis en la cultura de l'empresa: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de RRHH, etc.• Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla permet comprovar la consecució dels objectius proposats per a cada acció i conèixer el procés de desenvolupament, amb l'objectiu d'introduir altres mesures si fos necessari o corregir possibles desviacions.

És fonamental haver establert un bon sistema d'indicadors durant la programació per dur a terme el seguiment i l'avaluació de forma útil.

Seguiment i avaluació permeten identificar i reflexionar sobre les mesures adoptades i els efectes de la seva aplicació en l'empresa, per a això serà necessària la participació de tots els agents involucrats (direcció, personal, comissió d'igualtat), la col·laboració de la qual serà garantia de la pertinència de les conclusions

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

extretes, de tal forma que s'obtingui un coneixement rigorós de la situació que permeti corregir possibles deficiències i fer propostes de millora.

Veure Annex III. Cronograma, responsables i indicadors de seguiment de les actuacions.

8 OBJECTIUS, MESURES I ACCIONS DEL PLA

EIX 1: CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES

OBJECTIU 1.1	Potenciar la cultura organitzacional de la Igualtat de gènere
MESURA 1.1.1	Afavorir l'accés del personal a la formació bàsica en matèria d'Igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris.
ACTUACIONS	
Acció 1.1.1.1 Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'Igualtat i violència de gènere.	
Acció 1.1.1.2 En el microlloc del Pla d'Igualtat posar enllaços a l'aula virtual de l'Institut de la Dona estatal i a altres llocs web que ofereixen formació en línia en matèria d'igualtat i violència de gènere, per facilitar-ne l'accés.	
Acció 1.1.1.3 Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'igualtat de gènere.	
Acció 1.1.1.4 Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'igualtat en horari laboral.	
Acció 1.1.1.5 Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere per a què pugui ser inclòs en altres cursos de formació.	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Acció 1.1.1.6 *Incloure temes sobre Igualtat i violència de gènere en els temaris de les processos de contractació de nou personal i de promoció interna.*

Acció 1.1.1.7 *Valorar la formació en matèria d'Igualtat de gènere com a mèrit en els processos de selecció de personal.*



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

MESURA 1.1.2	Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.
ACTUACIONS	
Acció 1.1.2.1 <i>Divulgar el Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació .</i>	
Acció 1.1.2.2 <i>Informar al personal de les novetats legislatives en matèria d'Igualtat.</i>	
Acció 1.1.2.3 <i>Informar a les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat.</i>	
Acció 1.1.2.4 <i>Dinamitzar el microlloc d'igualtat a través de l'enviament de missatges amb un enllaç a la pàgina del Pla d'Igualtat.</i>	

OBJECTIU 1.2	Afavorir l'apoderament de les dones.
MESURA 1.2.1	Fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió.
ACTUACIONS	
Acció 1.2.1.1 <i>Establir els criteris per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en els tribunals avaluadors, que afectin tant a les vocalies com a la presidència.</i>	
Acció 1.2.1.2 <i>Fomentar la participació igualitària d'homes i dones als òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrits de recomanació.</i>	
MESURA 1.2.2	Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de caràcter directiu.
ACTUACIONS	
Acció 1.2.2.1 <i>Modificar el Pla de Formació de la Fundació per tal de reservar el 50% de places dels cursos d'habilitats directives a les dones.</i>	
Acció 1.2.2.2 <i>Incloure continguts en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els materials del programa de formació de personal directiu.</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Acció 1.2.2.3 *Discriminació positiva pel gènere femení, en cas d'empat, per l'accés a places de major responsabilitat (directors tècnics, coordinadors i caps d'àrea), amb independència de la matèria.*

OBJECTIU 1.3	Integrar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.
-------------------------------	---

MESURA 1.3.1	Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.
-------------------------------	--

ACTUACIONS

Acció 1.3.1.1 *Modificar el model de sol·licitud de cursos de formació perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars.*

Acció 1.3.1.2 *Incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i l'estudi dels factors de risc en el programa dels cursos de Prevenció de Riscs Laborals que programi la Fundació.*

Acció 1.3.1.3 *Realitzar un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal, per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzin les dones.*

Acció 1.3.1.4 *Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de Riscs Laborals que realitzi el Servei de Prevenció.*

Acció 1.3.1.5 *Incloure dades sobre el sexe i l'edat de les persones treballadores en les avaluacions generals i de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.*

MESURA 1.3.2	Actuacions de control per assegurar que la normativa de funció pública inclogui la perspectiva de gènere
-------------------------------	--

ACTUACIONS

Acció 1.3.2.1 *Incloure la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de funció pública.*

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

OBJECTIU 2.1	Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes.
MESURA 2.1.1	Estudis per conèixer els factors que dificulten l'accés i la promoció de les dones a la Fundació BIT.
ACTUACIONS	
Acció 2.1.1.1 <i>Elaborar un estudi per analitzar si existeixen diferències significatives per raó del sexe en l'èxit aconseguit en un procés selectiu o de provisió.</i>	
Acció 2.1.1.2 <i>Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i nombre de fills i filles que conviuen a la llar per poder realitzar l'estudi anterior.</i>	
Acció 2.1.1.3 <i>Establir processos de meritació de currículums cecs.</i>	
MESURA 2.1.2	Eliminació de les dificultats detectades per afavorir l'accés i promoció de les dones en igualtat de condicions.
ACTUACIONS	
Acció 2.1.2.1 <i>Analitzar l'organització de la Fundació per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places en funció del sexe.</i>	
Acció 2.1.2.3 <i>Discriminació positiva pel gènere femení, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places tecnològiques de major masculinització (tècnic informàtic o de telecomunicacions).</i>	
Acció 2.1.2.4 <i>Discriminació positiva pel gènere masculí, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places de una major feminització (places administratives i de Call Center).</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

OBJECTIU 2.2	Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva.
MESURA 2.2.1	Realització d'estudis per saber si existeixen diferències retributives no fonamentades en criteris objectius.
ACTUACIONS	
Acció 2.2.1.1 <i>Fer un estudi per analitzar si les places ocupades majoritàriament per dones des del seu origen, tenen una retribució inferior als ocupats majoritàriament per homes, sense que hagi cap causa objectiva que ho justifiqui.</i>	
MESURA 2.1.2	Actuacions per eliminar les desigualtats retributives detectades.
ACTUACIONS	
Acció 2.2.2.1 <i>Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de la Fundació per departaments, categories, com exercici exemplaritzant i de transparència.</i>	

EIX 3: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

OBJECTIU 3.1	Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
MESURA 3.1.1	Actuacions de foment i millora del teletreball, dels permisos de conciliació i de la formació en línia i en horari laboral.
ACTUACIONS	
Acció 3.1.1.1 <i>Fomentar el teletreball i prevaler la productivitat enfront a la disponibilitat plena i el treball presencial.</i>	
Acció 3.1.1.2 <i>Aprovar un nou acord de conciliació que incorpori les novetats en aquesta matèria que contempla la normativa estatal, la nova Llei d'Igualtat de la CAIB i altres propostes de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla.</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Acció 3.1.1.3 *Modificar l'RLT per identificar els llocs de feina que són susceptibles d'ocupar-se mitjançant teletreball.*

Acció 3.1.1.4 *Augmentar la programació de formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o a través d'autoformació respecte l'any anterior.*

Acció 3.1.1.5 *Ampliar el permís per cura de fill o filla afectat per càncer o malaltia greu, tal com preveu l'article 49 del TREBEP.*

OBJECTIU 3.2	Promoure la coresponsabilitat familiar.
------------------------	--

MESURA 3.2.1	Accions de formació i sensibilització per fomentar la coresponsabilitat familiar..
------------------------	--

ACTUACIONS

Acció 3.2.1.1 *Fer una campanya de comunicació interna per informar i sensibilitzar els homes sobre la igualtat en les obligacions per a la cura de les persones dependents i sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i les responsabilitats familiars.*

Acció 3.2.1.2 *Programar accions formatives sobre Gestió del temps i Coresponsabilitat, com a eines per a una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral.*



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

OBJECTIU 4.1	Fomentar la utilització de llenguatge i imatge no sexistes.
MESURA 4.1.1	Revisió i adaptació del material didàctic dels cursos de formació a la Guia de llenguatge i imatge no sexistes.
ACTUACIONS	
Acció 4.1.1.1 <i>Realitzar la revisió lingüística dels materials didàctics dels cursos aplicant la "Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes".</i>	
Acció 4.1.1.2 <i>Afegir una referència a la "Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes" per instar als docents a la seva aplicació en l'elaboració de materials i en la impartició de les accions formatives.</i>	
MESURA 4.1.2	Accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de la Fundació BIT (intern i extern).
ACTUACIONS	
Acció 4.1.2.1 <i>Enviar la Guia per a una comunicació no sexista en format electrònic o en paper a tot el personal de la Fundació, perquè la facin servir.</i>	
Acció 4.1.2.2 <i>Difondre les revisions del Llibre d'estil de la CAIB en relació a les pautes i recomanacions de llenguatge igualitari.</i>	
MESURA 4.1.3	Accions formatives de llenguatge no sexista.
ACTUACIONS	
Acció 4.1.3.1 <i>Obrir una línia de formació mitjançant la modalitat d'autoformació per poder formar a més persones en llenguatge no sexista.</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

OBJECTIU 5.1	Garantir que el personal conegui el protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'Assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament.
MESURA 5.1.1	Accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.
ACTUACIONS	
Acció 5.1.1.1 <i>Incloure en el Pla de Formació anual de Prevenció de Riscs Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i l'actuació en cas d'Assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.</i>	
Acció 5.1.1.2 <i>Fer una campanya per difondre el Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador.</i>	
Acció 5.1.1.3 <i>Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.</i>	
Acció 5.1.1.4 <i>Dissenyar un logo que signifiqui "espai lliure d'assetjament" i dur a terme una campanya per promocionar-lo i per informar sobre les conductes constitutives d'assetjament.</i>	

OBJECTIU 5.2	Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç.
MESURA 5.2.1	Revisió, millora i difusió del Protocol de Mobilitat en els casos de Violència de Gènere.
ACTUACIONS	
Acció 5.2.1.1 <i>Revisar el Protocol de Mobilitat per motiu de violència de gènere per adaptar-lo a la nova Llei d'Igualtat de dones i homes de les Illes Balears.</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

Acció 5.2.1.2 *Difondre el Protocol de Mobilitat per motiu de violència de gènere entre el personal.*

EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

OBJECTIU 6.1	Assegurar la posada en marxa i seguiment del I Pla d'Igualtat
MESURA 6.1.1	Garantir la correcta posada en marxa del Pla d'igualtat i el seu coneixement per part del personal de la Fundació.
ACTUACIONS	
Acció 6.1.1.1 <i>Crear i regular la composició i les funcions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat (CTSPI).</i>	
Acció 6.1.1.2 <i>Implantar en la Intranet de la Fundació una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat (normativa, mesures de conciliació, protocol de prevenció de l'assetjament sexual, etc.)</i>	
Acció 6.1.1.3 <i>Crear una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat, accessible a tot el personal, que es valoraran per la CTSPI.</i>	
MESURA 6.1.2	Millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions amb matèria d'Igualtat.
ACTUACIONS	
Acció 6.1.2.1 <i>Crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla i els i les responsables d'Igualtat.</i>	
Acció 6.1.2.2 <i>Crear un microlloc d'accés restringit pels membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.</i>	
Acció 6.1.2.3 <i>Establir procediments o mecanismes per informar de manera periòdica a les persones responsables d'Igualtat i als membres de la Comissió Tècnica de seguiment del Pla d'Igualtat.</i>	

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

9 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

9.1 Seguiment del Pla d'Igualtat

El seguiment del Pla d'Igualtat té per finalitat conèixer el procés mentre està en desenvolupament i prevenir possibles dificultats que puguin sorgir en la fase d'execució de les mesures plantejades. El seguiment es constitueix, per tant, com una eina de vigilància i control al llarg de tot el procés, amb la qual es vetllarà per un compliment rigorós de tot el que estipula el document de treball, des del començament fins al final, amb possibilitat de fer-hi les adaptacions que calguin, però també mitjançant l'anàlisi de les propostes que es puguin presentar per desenvolupar-les posteriorment.

El procés que es durà a terme per fer el seguiment i l'avaluació del Pla és el següent:

1. Les persones responsables de cada una de les accions descrites al Pla, sota la supervisió de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, constituïda a l'efecte, han d'impulsar el compliment de les distintes mesures que siguin competència de la seva àrea o departament, recollir la informació necessària per fer-ne el seguiment mitjançant els indicadors establerts i elaborar els instruments que a aquest efecte els sol·licitin per al seguiment i l'avaluació del Pla.

Per fer aquestes funcions podran demanar la col·laboració de la resta de responsables així com dels membres de la Comissió Tècnica de Seguiment



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

del Pla d'Igualtat perquè intervinguin de qualsevol forma en la planificació, l'execució o el seguiment d'aquestes actuacions.

El o la cap de l'àrea de RRHH ha de subministrar a les persones amb funcions en matèria d'igualtat (responsables d'igualtat) informació sobre les dades que siguin necessàries per fer el seguiment del Pla i la valoració de l'evolució de les dades analitzades en el diagnòstic, segons els annexos que els trametin, sempre amb respecte a la normativa de protecció de dades.

2. Es preveu que la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat es reuneixi periòdicament (al menys, cada sis mesos), 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 entrebancs que hagin sorgit.

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

La Comissió Tècnica informarà la Comissió d'Igualtat de tot el que ha estudiat o analitzat en el període anterior, perquè ho aprovi.

3. Per fer-ne l'avaluació intermèdia i final, els diferents responsables d'igualtat remetran a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat, cada any de vigència del Pla, un informe signat en el que es descriuen les accions



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

realitzades, amb els seus indicadors corresponents, així com, una anàlisi qualitativa de l'impacte de les mesures implantades fins al moment d'elaboració de l'informe.

La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat sistematitzarà els diferents informes rebuts i elaborarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe d'avaluació final, amb 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 del Pla,
 - conèixer l'impacte del Pla en la plantilla.
 - incloure els suggeriments i les propostes de modificació en la planificació, amb possibilitat, si és necessari, d'introduir-hi noves mesures o corregir possibles desviacions.
4. La Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat enviarà l'informe d'avaluació intermèdia i l'informe final a la Comissió d'Igualtat.
5. La Comissió d'Igualtat reflexionarà, analitzarà i aprovarà els diferents documents.

9.2 Avaluació del Pla d'Igualtat

L'avaluació és una valoració sistemàtica i objectiva d'un Pla d'Igualtat -en curs o conclòs- des de la seva concepció fins als resultats obtinguts. Es tracta de

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

determinar la pertinència dels objectius, el seu grau de realització, l'eficiència, l'eficàcia, les repercussions i la viabilitat del Pla. Una avaluació ha de proporcionar informacions útils i fidedignes, que permetin integrar els ensenyaments extrets en els mecanismes d'adopció de decisions, per la qual cosa ha de ser sistemàtica, concisa i objectiva afavorint la comparabilitat i l'extracció d'informació creïble i útil, que pugui traduir-se en mesures concretes aplicables en el Pla.

L'avaluació és una fase decisiva del Pla d'Igualtat mitjançant la qual es realitza una valoració crítica de les intervencions realitzades a partir de les dades i conclusions obtinguts en la fase d'execució i seguiment. Aquesta informació ens permet contestar a tres preguntes bàsiques, que es corresponen amb els eixos entorn dels quals s'estructura el procés d'avaluació:

- Què s'ha fet?: Avaluació de resultats
- Com s'ha fet?: Avaluació de processos
- Què s'ha aconseguit?: Avaluació d'impacte

9.2.1 Avaluació de Resultat. Indicadors

Té per objecte conèixer en quina mesura s'ha complert el planificat quant a les mesures proposades, accions específiques i cronograma.

L'informe d'avaluació de resultats contendrà, de forma agregada, els indicadors de cadascuna de les accions descrites en el Pla i que es poden concentrar en:

- Nivell d'execució del Pla. Nombre total d'accions per àrees implantades en l'empresa.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per àrees.
- Nombre i sexe de les persones beneficiàries per categoria.
- Grau de desenvolupament dels objectius plantejats.
- Efectes no previstos del Pla en l'empresa.

Aquest informe ha de realitzar-se anualment i en finalitzar el període de vigència del pla, sobre la base dels indicadors de compliment (establerts en el annex III) i de procés (descrits en el punt següent).

L'últim any de vigència del pla, a més de recollir-se informació anual, ha de recopilar-se informació de tot el període, amb la finalitat d'obtenir conclusions de quin percentatge del planificat ha estat implantat i quins resultats globals s'han obtingut.

9.2.2 Avaluació de procés

Aquest informe està orientat a la valoració dels procediments i mecanismes descrits en el Pla amb l'objectiu d'avaluar-ne tot el procés d'implantació del Pla en el seu conjunt.

Es tracta d'una anàlisi qualitativa d'acompliment dels objectius del Pla i, per la seva elaboració s'hi haurà de tenir en compte els següents indicadors:

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans i materials assignats.

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic engegats.
- Incidències i dificultats en l'engegada de les accions.
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en l'engegada.

Aquest informe ha de realitzar-se en finalitzar el període de vigència del pla.

9.2.3 Avaluació d'impacte

Els indicadors de resultats, mesurats al final del període de vigència del pla, determinen en quina mesura ha variat la situació de partida i per tant en quina mesura s'ha aconseguit la fi última que es pretenia.

Aquest informe ha de contenir una anàlisi quantitativa i qualitativa sobre, almenys, els següents indicadors:

- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la direcció en els quals s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en les relacions externes de l'empresa.
- Enumeració dels mecanismes de seguiment periòdic engegats.
- Reducció de desigualtats entre dones i homes en la plantilla
- Disminució segregació vertical i horitzontal
- Canvis en la cultura i imatge de l'empresa

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Millora de les condicions de treball
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats

10 VIGÈNCIA DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla té una vigència de 4 anys, comptadors a partir de la data en què es publiqui en la Intranet de la Fundació BIT i amb aprovació prèvia del Patronat de la Fundació, sense perjudici de les modificacions necessàries que s'hi incloguin a fi de mantenir-lo degudament actualitzat, si bé s'entendrà en vigor fins que sigui substituït per un nou Pla d'Igualtat.

11 DOCUMENTS QUE INTEGREN EL PLA D'IGUALTAT

A més del present document i els seus annexos:

- Annex I: Garantia de compromís de la Gerència
- Annex II: Informe del diagnòstic
- Annex III: Cronograma, responsables i indicadors de seguiment de les actuacions,

s'incorporen al Pla d'Igualtat de la Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia els següents documents, que es poden trobar en la Intranet de la Fundació BIT, en l'apartat de "Documentació corporativa":

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

Estat: Aprovat Patronat&Comitè Empresa

Data aprovació: 21 de desembre de 2018



G VICEPRESIDÈNCIA
O I CONSELLERIA
I INNOVACIÓ,
B RECERCA I TURISME
/ FUNDACIÓ BIT

- Política de prevenció i lluita contra l'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.
- Pla de prevenció de riscos laborals
- Acord de mesures de conciliació laboral i familiar, aprovat per la Comissió d'Igualtat en data 9 de juny del 2015 (correcció d'errors de 9 de juny de 2015).

I Pla d'Igualtat entre dones i homes de la Fundació BIT

Data de creació: 19 de febrer de 2015

Data de negociació: 29 d'agost de 2017

Data darrera revisió: 30 de novembre de 2018

*Estat: **Aprovat Patronat&Comitè Empresa***

Data aprovació: 21 de desembre de 2018