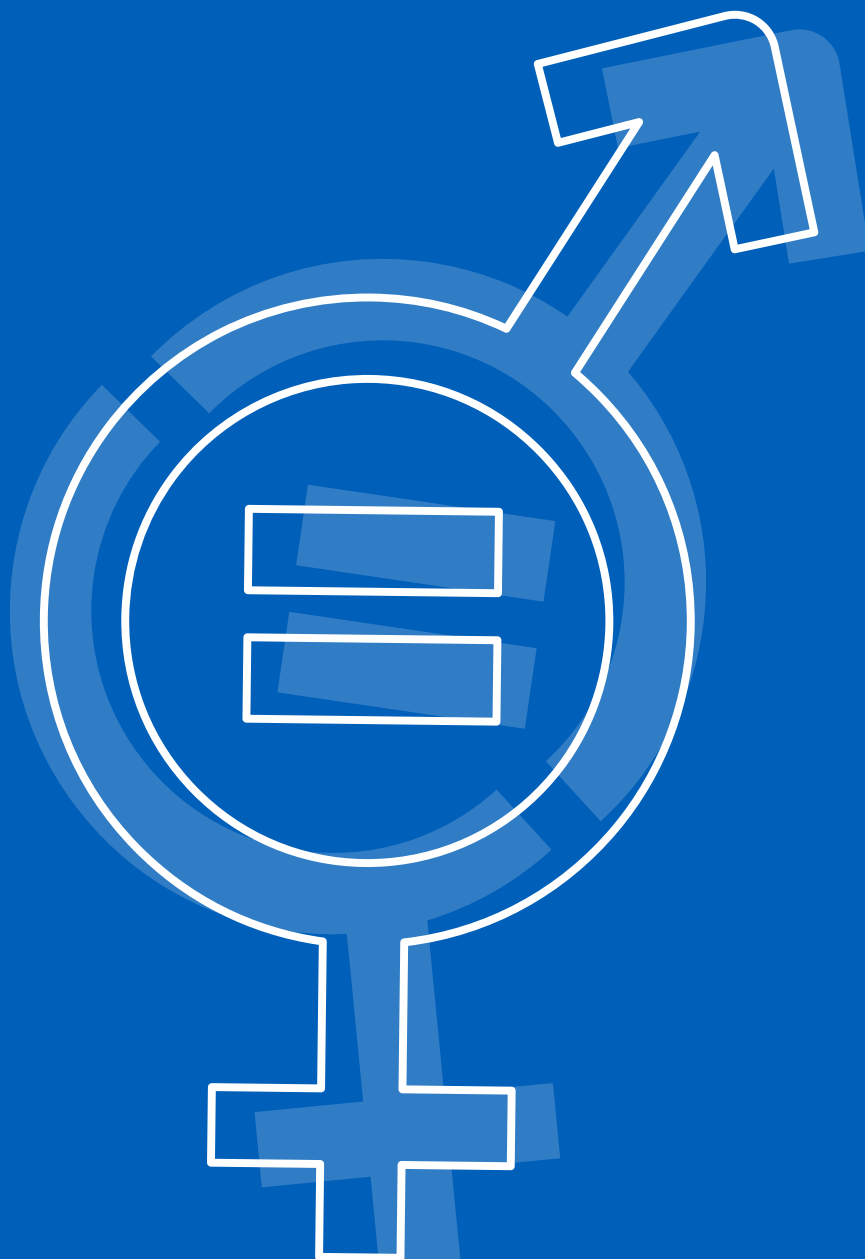


**Fundació  
Universitat  
Empresa**  
de les Illes Balears



**Universitat**  
de les Illes Balears

# Pla d'Igualtat de la Fundació Universitat-Empresa de les Illes Balears MP



## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ Y VIGÈNCIA
3. RESULTAT DIAGNÒSTICO PREVI
4. OBJETIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ
  - 4.1 OBJETIUS ESTRATÈGICS
  - 4.2 OBJETIUS I MESURES ESPECÍFIQUES
5. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
  - 5.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
  - 5.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
  - 5.3 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
  - 5.4 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ
  - 5.5 CALENDARI D'ACTUACIONS
  - 5.6 MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ (RECURSOS ASIGNATS AL PLA D'IGUALTAT)
6. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA
  - 6.1 INTRODUCCIÓ
  - 6.2 DIAGNÒSTIC DE L'AUDITORIA
  - 6.3 CONCLUSIONS

<b>Raó Social</b>	<b>NIF</b>	<b>Versió</b>
FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DE LES ILLES BALEARS MP	G07779895	1.0
<b>Acrònim</b>	<b>Data de creació</b>	
PIGD_FUEIB	22/10/2021	
<b>Preparació</b>	Professional Group Conversia S.L.U	
<b>Revisió</b>	Direcció FUEIB	
<b>Aprovació</b>	Comissió d'Igualtat de la FUEIB	
<b>Descripció</b>		
El present document descriu un conjunt ordenat de mesures, després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en la FUEIB.		

## INFORMACIÓ GENERAL DELS CENTRES DE TREBALL

A continuació es detallen els centres de treball de la FUEIB:	
<b>Centre de Treball</b>	<b>Nombre total de persones treballadores</b>
CARRETERA VALLDEMOSSA KM 7,5 07122 – PALMA DE MALLORCA (ILLES BALEARS)	135 persones treballadores
SA RIERA C/ DE MIQUEL DELS SANTS OLIVER, 2, 07122 PALMA	6 persones treballadores
SEU DE LA UIB A MENORCA CAN SALORT C/ SANTA RITA, 11 07730 ALAIOR, ILLES BALEARS	1 persona treballadora
SEU DE LA UIB A IBIZA CARRER DEL CALVARI, 1, 07800 EIVISSA, ILLES BALEARS	1 persona treballadora
COL·LEGI ÀGORA PORTALS CARRETERA ANDRATX S/N, CALVIÀ. 07181, ILLES BALEARS	3 persones treballadores

## 1. INTRODUCCIÓ

La Fundació Universitat-Empresa dels Illes Balears MP (FUEIB) neix l'any 1996 amb l'objectiu de desenvolupar mecanismes de coneixement, diàleg i col·laboració entre la Universitat de les Illes Balears (UIB) i les empreses.

L'objecte i la finalitat de la FUEIB és fomentar, promoure i dur a terme activitats dirigides al foment de l'educació, la recerca, la innovació, la cultura i l'esport en tots els aspectes de la vida econòmica i social que puguin contribuir a millorar la societat en què es troba la FUEIB, dirigida a persones que de manera eventual o permanentment es relacionen amb la Universitat i viuen, entenent que són activitats fonamentals de la formació integral de la persona.

En particular, les activitats han de contribuir a establir vies de diàleg i col·laboració entre la UIB i les empreses i institucions del seu entorn econòmic, social i geogràfic, a afavorir la cooperació en els diferents departaments de la Universitat i a fomentar la transferència de coneixement i tecnologia entre la Universitat i la societat.

Per a dur a terme aquestes activitats, la FUEIB té com a objectius:

- Recaptar fons, fins i tot recorrent al finançament extern, i utilitzar-los en la promoció i el finançament dels objectius de la Fundació.
- Proposar programes d'estudi, recerca o docència que vagi dirigida a donar resposta a les necessitats actuals i futures de la realitat socioeconòmica i de la societat en general. Propiciar a aquest efecte mecanismes de participació de les empreses en el disseny i seguiment dels programes de formació tant per al que fa als que ja cal potenciar, així mateix, la formació continuada, el reciclatge tecnològic i la promoció de la recerca en les empreses.
- Subvencionar programes d'estudi, recerca o docència.
- Col·laborar en la creació, l'establiment, la construcció i la gestió d'instal·lacions i centres destinats a la docència, la recerca o l'ajuda a la recerca i, en general, en totes les activitats que puguin contribuir a la realització dels objectius principals.
- Potenciar les sinergies en l'ús social d'instal·lacions de la Universitat en la línia dels objectius de la Fundació, especialment pensat a facilitar l'accés a l'esport de col·lectius necessitats per raons econòmiques, de minusvalidades i altres.
- Potenciar les transferències de tecnologia de la Universitat mitjançant l'assessorament, l'estímul i eventual participació en empreses per a la utilització, la difusió i la comercialització d'aquesta tecnologia.
- Promoure, fomentar, coordinar i desenvolupar tasques, treballs, assessorament, recerques i altres activitats de qualsevol naturalesa en matèria de cooperació internacional per al desenvolupament de les nacions, els Estats i els països tercers, així com participar.
- Promoure la pràctica de l'activitat física i de l'esport entre la comunitat universitària.
- Donar suport a l'Administració Pública en les tasques de coordinació, seguiment, control i avaluació de polítiques públiques, programes i projectes, així com a tota classe d'operacions dutes a terme amb la participació de fons públics, entre altres, i sense caràcter limitatiu, accions formatives, serveis d'orientació i inserció professional, congressos i altres en relació amb les finalitats de la Fundació.

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes recull, en el seu article 46, el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les organitzacions, i els defineix com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa i en les organitzacions, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe", garantint la participació de les organitzacions sindicals amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.

Així mateix, en el seu article 45 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 la representació legal de les i els treballadors en la forma en la qual es determini en la legislació laboral. La desigualtat entre dones i homes sorgeix de supòsits culturals que estructurin els estereotips sobre els homes i les dones i els seus rols i requisits en la societat i en el treball.

La incorporació de polítiques d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions, permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, més integradores, respectuoses amb la diversitat, contribuint a eradicar situacions de discriminació i violència, en suma, a promoure la igualtat

real entre homes i dones, amb remoció d'obstacles i estereotips socials que impedeixen aconseguir-la. La incorporació de la igualtat no requereix necessàriament de l'habilitació de nous procediments, sinó del compromís per a impulsar, des dels màxims òrgans directius, les polítiques i pràctiques que assegurin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tota l'organització. És una realitat que les polítiques d'igualtat en una organització han demostrat els seus efectes positius en el seu si, donant lloc a una millora del clima laboral, la productivitat, l'absentisme i optimitzant el talent de les persones.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP (d'ara endavant FUEIB) i de tots els organismes autònoms i ens adherits a l'Acord de condicions laborals.

Per a aconseguir aquest objectiu general es plantegen 12 àmbits d'intervenció, cadascun dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics. Per a aconseguir els resultats estratègics es concreten una sèrie d'objectius específics i les mesures adequades per a aconseguir aquests objectius.

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de la FUEIB.

És aplicable a totes les persones treballadores de la FUEIB i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis en la FUEIB.

El contingut del present Pla d'Igualtat, com a conjunt ordenat de mesures, té una vigència de 4 anys des de la signatura d'aprovació d'aquest, sense perjudici de les possibles modificacions que puguin sorgir arran dels procediments de seguiment, avaluació i revisió del seu contingut.

## 3. RESULTAT DIAGNÒSTIC PREVI

Els resultats obtinguts del Diagnòstic previ realitzat a la FUEIB són:

**Accés i selecció en l'organització:** Les polítiques i actuacions relatives a l'accés i selecció en l'organització es basen en criteris que garanteixen l'objectivitat i transparència en tots els processos de selecció, analitzant la capacitat, competència i els mèrits de les persones candidates sense tenir en compte el seu gènere.

**Classificació professional:** És necessari afavorir la presència de dones i homes en els nivells i llocs en els quals actualment estan menys representats/as, així com potenciar la igualtat d'oportunitats. Juntament amb el punt anterior, hem de vetllar per continuar mantenint l'objectivitat, sense vulnerar els principis aplicats fins ara.

**Modalitats de contractació i jornada laboral:** És valorable la situació d'equilibri actual en la presència d'homes i dones en tots els tipus de contractes, així com les diferents jornades laborals de l'organització.

**Antiguitat:** En la FUEIB s'afavoreix l'estabilitat i la permanència a través de mesures orientades a fomentar el compromís.

**Promoció professional:** Els criteris per a la promoció de les persones treballadores estan basades exclusivament en la capacitat professional i en el compliment dels requisits necessaris per a l'acompliment del lloc de treball.

**Formació professional:** La FUEIB realitza una aposta permanent per la formació de les persones treballadores de l'organització. Si bé, en comptar amb algunes àrees amb rotació, la capacitat es concentra de manera majoritària en algunes àrees respecte a unes altres.

**Condicions de treball:** En aquest aspecte, hem de diferenciar entre les diferents àrees de la FUEIB. En els llocs de treball que ho permeten, les persones treballadores compten amb un horari flexible i possibilitat de realitzar jornada contínua. En alguns llocs de treball existeix menys flexibilitat i els horaris se subjecten a torns, marcats per la pròpia activitat de l'àrea.

**Conciliació de la vida familiar, laboral i personal:** La bateria de mesures de conciliació de la vida familiar i personal de FUEIB és àmplia i contundent, encara que no es publica de manera explícita. Així mateix, les consultes als treballadors i treballadores es realitzen de manera informal i no reglada.

**Infrarepresentació femenina:** En la FUEIB s'assegura que tant homes com dones tenen les mateixes oportunitats d'accés als diferents grups professionals i a les promocions en la FUEIB.

**Retribució i política salarial:** La política retributiva està basada en la valoració de cadascun dels llocs i té en compte criteris objectius. Les diferències retributives les marca el contingut i el nivell de responsabilitat de cada lloc de treball.

**Salut laboral des de perspectiva de gènere:** El pla de prevenció de riscos no contempla la perspectiva de gènere en cadascuna de les avaluacions de riscos dels diferents llocs de treball.

**Prevenió de l'assetjament sexual i moral per raó de sexe en l'àmbit laboral:** És necessari elaborar i mantenir actualitzat el protocol d'actuació que reguli, defineixi, i marqui un procediment de prevenció, actuació i mesures sancionadores en els casos d'assetjaments per raó de sexe i assetjament sexual.



## 4. OBJETIUS, MESURES I IMPLANTACIÓ

El Pla d'Igualtat es defineix com un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives, que persegueixen integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en les diferents àrees d'actuació de l'organització que s'estableixen després d'haver realitzat el diagnòstic de situació i estudiat els resultats d'aquest.

El diagnòstic de situació és una anàlisi detallada, a través d'indicadors quantitius i qualitius, sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'organització realitzat mitjançant la recollida d'informació, i l'anàlisi de diferents àrees i àmbits. Per a realitzar aquesta anàlisi detallada és imprescindible recopilar informació tant d'aspectes bàsics, interns i externs de l'organització. L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones estableix les àrees mínimes d'estudi per a l'elaboració del diagnòstic.

La FUEIB per a elaborar el diagnòstic de situació ha recollit informació quantitativa i qualitativa, desagregada per sexes, sobre els següents àmbits d'intervenció: accés i selecció a l'organització; classificació professional; modalitats de contractació i jornada laboral; antiguitat; promoció professional; formació professional; condicions de treball; conciliació de la vida familiar, laboral i personal; infrarepresentació femenina; retribució i política salarial; salut laboral des de perspectiva de gènere; i prevenció de l'assetjament sexual i moral per raó de sexe en l'àmbit laboral.

Després de l'estudi de la informació recopilada s'ha elaborat un informe de resultat, detectant aquelles àrees o àmbits que requereixen l'aplicació d'objectius, així com mesures i accions per a l'eliminació de la discriminació per raó de gènere en el treball i la consecució de la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'organització.

### 4.1 OBJETIUS ESTRATÈGICS

A continuació, es presenten els objectius estratègics de la implantació del Pla d'Igualtat en els diferents àmbits d'intervenció, així com la finalitat de la implantació de mesures en l'àmbit i àrees corresponents.

#### ÀREES D'ACTUACIÓ

<b>ACCÉS I SELECCIÓ A L'ORGANITZACIÓ</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn laboral de no discriminació i igualtat d'oportunitats en l'accés i contractació a l'organització.
<b>CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.
<b>MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn laboral de no discriminació en les diferents modalitats de contractació aplicables a homes i dones.
<b>ANTIGUITAT</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn laboral que fomenti l'estabilitat professional en l'organització.
<b>PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes, a partir de la implantació de criteris i estratègies per a l'accés als plans de promoció professional de l'organització.

<b>FORMACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir l'accés a la formació a tota la plantilla.
<b>CONDICIONS DE TREBALL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Promoure condicions de treball que facilitin la igualtat de gènere.
<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes, a partir de la implantació de criteris i estratègies per a l'accés a les mesures adoptades quant a conciliació de la vida familiar, laboral i personal.
<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Promoure una distribució equitativa entre homes i dones en els diferents departaments i àrees, així com en els llocs intermedis o superiors.
<b>RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir que no existeix discriminació en matèria retributiva, entre dones i homes que ocupin un mateix lloc de treball.
<b>SALUT LABORAL DES DE PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Implantar una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que tingui en compte la perspectiva de gènere.
<b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL</b>	
<b>Objectius estratègics</b>	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.

## 4.2 OBJECTIUS I MESURES ESPECÍFIQUES

Finalment, s'estableixen els objectius concrets de cadascuna de les àrees d'actuació i les mesures específiques a implementar detallant de cadascuna: les accions concretes que la integren, la persona o persones responsables de la seva implantació, la seva entrada en vigor i els seus indicadors de compliment.

Cal destacar, que hi ha determinades mesures que es repetiran al llarg del Pla atès que en el diagnòstic de situació s'han identificat les mateixes oportunitats de millora en diferents àrees.

ÀREA D'ACTUACIÓ	ACCÉS I SELECCIÓ A L'ORGANITZACIÓ
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Continuar promovent el principi d'igualtat entre dones i homes i de no discriminació per a garantir les mateixes oportunitats d'accés i contractació a l'organització.</li><li>- Promoure l'accés en els grups professionals i llocs al sexe femení.</li></ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Continuar realitzant convocatòries d'ocupació sense utilitzar llenguatge i imatges sexistes o no inclusives.</li><li>2. Impartir formació o facilitar eines a l'equip de selecció en matèria d'igualtat de gènere.</li><li>3. En condicions equivalents d'idoneïtat i competència, seleccionar a la persona del sexe femení en cada àrea o departament.</li><li>4. Continuar col·laborant amb programes de contractació de dones víctimes de violència de gènere com el SOIBDona.</li></ol>
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/es departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Revisió aleatòria del llenguatge utilitzat en les ofertes publicades.</li><li>2. Accions formatives realitzades a l'equip de selecció en matèria d'igualtat de gènere.</li><li>3. Nombre de contractacions en les quals s'hagi tingut en compte aquest criteri.</li><li>4. Nombre de treballadores acollides en programes per a contractar dones víctimes de violència de gènere.</li></ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar treballant perquè no existeixin barreres que puguin generar desigualtats en els diferents grups professionals.</li> <li>- Continuar desenvolupant una classificació professional objectiva.</li> <li>- Fomentar la representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que el sistema de classificació professional es regeixi en funció de competències i responsabilitats.</li> <li>2. Obtenir dades relatives al nombre de persones contractades en cada categoria professional.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/es de Departament.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisió del sistema de classificació professional quan s'elabori el catàleg de treballadors i pla d'actuacions per a l'any següent.</li> <li>2. Revisió sistemàtica de les contractacions per categories professionals desglossades per sexe, fent ús de l'eina que empra la FUEIB per al control de la jornada laboral.</li> </ol>

ÀREA D'ACTUACIÓ	MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir que la utilització de diverses modalitats de contractació atén necessitats de la demanda i del millor servei, sense cap discriminació per raó de sexe.</li> <li>- Assegurar els mateixos beneficis laborals en les diferents modalitats de contractació.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En cas de vacants o llocs de nova creació, donar prioritat a la conversió dels contractes a temps parcial a temps complet al sexe femení en jornada completa, en igualtat de condicions, mèrits, capacitats i competències.</li> <li>2. Analitzar si es comuniquen les oportunitats de novacions de contracte de manera eficient i sempre respectant la igualtat de gènere.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/es de Departament.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nombre de conversions a temps complet desglossats per sexe.</li> <li>2. Comunicacions al personal de noves necessitats a cobrir i vacants i anàlisis de les novacions de contracte realitzades.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>ANTIGUITAT</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afavorir l'estabilitat professional de les persones treballadores en l'organització independentment del seu sexe.</li> <li>- Promoure la pertinença a l'organització i premiar l'antiguitat en les retribucions.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Continuar aplicant beneficis socials per a les persones treballadores.</li> <li>2. Establir plans professionals i/o de formació, o altres eines per a la plantilla.</li> <li>3. Fomentar la transparència en les mesures de flexibilitat interna, els beneficis socials, els plans formatius, les mesures d'estabilitat professional.</li> <li>4. Proposar al Patronat en el Pla d'actuacions la retribució per antiguitat, tant en termes quantitativs com qualitativs.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	<p>Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/es de Departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.</p>
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisió dels beneficis socials per a les persones treballadores.</li> <li>2. Accions enfocades a establir plans professionals i/o formatius.</li> <li>3. Revisió de la comunicació i transparència en les mesures de flexibilitat interna, els beneficis socials, els plans formatius, les mesures d'estabilitat professional.</li> <li>4. Presentació de la proposta en el Pla d'actuacions al Patronat.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar una cultura participativa en els llocs de promoció interna entre la plantilla.</li> <li>- Fomentar mecanismes per a assegurar l'accés als processos de promoció interna de manera igualitària entre dones i homes.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Millorar els processos de promoció perquè siguin més oberts i accessibles a totes les persones treballadores, de manera que no es perdin oportunitats.</li> <li>2. Establir o millorar els canals de comunicació dels processos de promoció interna de l'organització.</li> <li>3. A igualtat de mèrits i capacitats, tindran preferència en els ascensos les persones del sexe femení en l'àrea o nivell jeràrquic al qual es pretengui ascendir.</li> <li>4. Vetllar per continuar mantenint una presència equilibrada d'homes i dones en els llocs de Direcció.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	<p>Direcció FUEIB.  Comissió d'Igualtat.  Directors/es de Departament.  Departament d'Administració.</p>
<b>Temporalització</b>	A partir de l'aprovació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisió de les polítiques i procediments enfocats a la promoció interna.</li> <li>2. Comunicacions realitzades per a participar en els processos de promoció.</li> <li>3. Nombre de promocions en les quals s'ha tingut en compte aquest criteri.</li> <li>4. Revisió dels llocs directius desglossats per sexes.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>FORMACIÓ PROFESSIONAL</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenir els mecanismes per a l'accés a la formació professional de les persones treballadores de manera igualitària.</li> <li>- Impulsar la formació en matèria d'igualtat de gènere, en termes generals i en aquells aspectes concrets que s'han trobat en el Diagnòstic.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar i impulsar una estratègia de formació o pla formatiu de l'organització.</li> <li>2. Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones membres de la Comissió de Gestió del Protocol d'Assetjament i Comissió d'Igualtat.</li> <li>3. Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones treballadores, especialment a les persones encarregades de la formació, càrrecs directius, així com qualsevol persona que per la seva activitat ho requereixi.</li> <li>4. Fomentar a tota la plantilla la possibilitat de sol·licitar a les seves responsables formació específica per a l'acompliment del seu lloc de treball.</li> <li>5. Millorar la comunicació respecte a les oportunitats de formació, el pla de formació - quan el tinguem - i la possibilitat de prendre la iniciativa d'emprendre una activitat formativa i plantejar-lo al seu responsable directe.</li> </ol>
<b>Responsable</b>	<p>Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/es de Departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.</p>
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisió de les polítiques de formació.</li> <li>2. Nombre de formacions rebudes.</li> <li>3. Nombre de formacions rebudes.</li> <li>4. Comunicacions realitzades respecte a les oportunitats de formació.</li> <li>5. Nombre d'accions realitzades per a donar a conèixer aquesta possibilitat a tota la plantilla.</li> </ol>



<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>CONDICIONS DE TREBALL</b>
<b>Objectius</b>	- Garantir que les condicions de treball com la retribució o els riscos laborals són igual de favorables per a tota la plantilla, sense existència de desigualtat de gènere.
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar l'avaluació dels riscos laborals de l'organització per a incloure la perspectiva de gènere, en col·laboració amb l'empresa que gestiona la vigilància de la salut i la prevenció de riscos laborals.</li> <li>2. Revisar que les condicions d'horari i econòmiques segueixen criteris objectius i estan definits per categories professionals, sense discriminació de gènere.</li> <li>3. Comprometre, en la mesura que sigui possible, a donar preferència en l'elecció de les seves vacances a la treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral, així com a modificar el seu horari laboral per raons de seguretat cap a la seva pròpia persona quan estigui vigent una ordre d'allunyament del seu agressor.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Delegat de PRL. Empresa encarregada de la PRL. Directors/es de Departament.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acords amb l'empresa de prevenció per a incloure la perspectiva de gènere.</li> <li>2. Revisió periòdica dels sistemes de remuneració i horari.</li> <li>3. Revisió de preferències i modificacions d'horari laboral.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoure mesures concretes per a la conciliació de la vida personal i professional i adequar el seu enfocament de manera que tinguin impacte positiu en la corresponsabilitat, amb la finalitat de compatibilitzar i conciliar la seva vida laboral i familiar.</li> <li>- Posar a la disposició de tota la plantilla les mesures disponibles en conciliació familiar, laboral i/o personal.</li> <li>- Continuar ordenant el temps de treball de manera que faciliti la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informar mitjançant els canals de comunicació de l'empresa els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent.</li> <li>2. Revisar les mesures implantades per part de l'organització quant a conciliació familiar, laboral i/o personal.</li> <li>3. Comunicar les mesures de conciliació familiar, laboral i/o personal disponible implantades per part de l'organització.</li> <li>4. Realitzar un estudi sobre l'oportunitat de fomentar el teletreball més enllà de la situació provocada per la Covid-19 i ajustada a les necessitats de cada servei i a la legalitat vigent.</li> <li>5. Realitzar una enquesta per a conèixer les necessitats de conciliació del personal.</li> <li>6. Continuar implantant la jornada intensiva o continuada, sempre que el lloc de treball ho permeti.</li> <li>7. Continuar possibilitant l'horari flexible amb compensació setmanal o mensual, sempre que el lloc de treball ho permeti.</li> <li>8. La treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral tindrà dret a una excedència de fins a 3 anys amb dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en la fundació, si d'aquesta manera es garanteix la seva major protecció i es facilita la represa de la seva vida. Per a accedir a aquesta excedència no és necessari que tinguin un any d'antiguitat en la fundació, ni computarà a l'efecte del que indica l'apartat 46.2 del ET quant a que aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.

<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicacions que s'han realitzat per part de la FUEIB dels diferents permisos drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent.</li> <li>2. Llistat de polítiques i procediments relacionats amb la conciliació de la vida familiar, laboral i/o personal per part de l'organització.</li> <li>3. Comunicacions de les mesures de conciliació familiar, laboral i/o personal implantades per part de l'organització.</li> <li>4. Estudi de viabilitat del teletreball com a opció a la disposició de les persones treballadores.</li> <li>5. Enquestes realitzades sobre conciliació.</li> <li>6. Revisió de les jornades laborals del personal treballador per part de cada responsable.</li> <li>7. Persones que han sol·licitat aquesta mesura.</li> <li>8. Nombre de treballadores que han sol·licitat aquesta mesura.</li> </ol>
<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuar fomentant l'equilibri entre homes i dones en els diferents departaments o àrees.</li> <li>- Continuar fomentant la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes en els processos d'accés i selecció a l'organització.</li> <li>- Continuar fomentant la formació i promoció professional a tota la plantilla.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obtenir dades relatives al nombre d'homes i dones en els diferents llocs i categories professionals.</li> <li>2. Detecció de possibles infrarepresentació femenina i propostes de polítiques per a resoldre-la.</li> <li>3. En condicions equivalents d'idoneïtat i competència, seleccionar a la persona del sexe femení en cada àrea o departament.</li> <li>4. Continuar realitzant convocatòries d'ocupació sense utilitzar llenguatge i imatges sexistes o no inclusives.</li> <li>5. Revisió de les polítiques de formació de la plantilla.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	<p>Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament Administració. Directors/es de Departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.</p>
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.

<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Informe del total de persones treballadores desagregat per sexe i categoria professional.</li><li>2. Anàlisi quantitativa i qualitativa de la infrarepresentació femenina, en el seu cas.</li><li>3. Nombre de contractacions en les quals s'hagi tingut en compte aquest criteri.</li><li>4. Revisió aleatòria del llenguatge utilitzat en les ofertes publicades.</li><li>5. Revisió realitzada de les polítiques de formació.</li></ol>
---------------------------------	---

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL</b>
<b>Objectius</b>	- Continuar amb un sistema de retribució que garanteix la no discriminació per raó de gènere.
<b>Mesures / Accions</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Redactar una política salarial que reculli i expliqui les retribucions per categories, la retribució de l'antiguitat i qualsevol compensació econòmica a la plantilla, per a evidenciar que a igualtat de responsabilitat, igual retribució sense distincions de cap mena, tampoc de gènere.</li> <li>2. Elaboració d'un registre salarial amb la periodicitat que estableixi la normativa en vigor.</li> <li>3. Comprovar que no existeix bretxa salarial quan es realitzi el registre salarial i que, a igualtat de categoria, existeix igualtat de retribució.</li> </ol>	
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existència d'una política salarial.</li> <li>2. Existència del registre salarial.</li> <li>3. Estudi en el qual s'analitzi la bretxa salarial.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>
<b>Objectius</b>	- Incorporar la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores.
<b>Mesures / Accions</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar l'avaluació dels riscos laborals de l'organització per a incloure la perspectiva de gènere, en col·laboració amb l'empresa que gestiona la vigilància de la salut i la prevenció de riscos laborals.</li> <li>2. Garantir un espai per als descansos de la plantilla.</li> <li>3. Habilitar un espai destinat a la lactància o a l'extracció de la llet quan es requereixi.</li> <li>4. Donar a conèixer a la plantilla els riscos específics per raó de gènere.</li> <li>5. La treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral tindrà dret a permisos retribuïts per a poder acudir a visita mèdica, rebre atenció psicològica, de serveis socials o serveis de salut en general conseqüència de la violència de gènere patida.</li> </ol>
<b>Responsable</b>	Direcció FUEIB Comissió d'Igualtat. Delegat de PRL. Empresa encarregada de la PRL.
<b>Temporalització</b>	Des de la data d'implantació del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisió periòdica de l'avaluació dels riscos laborals.</li> <li>2. Espai habilitat.</li> <li>3. Espai habilitat.</li> <li>4. Accions de comunicació dels riscos específics per raó de gènere.</li> <li>5. Nombre de permisos.</li> </ol>

<b>ÀREA D'ACTUACIÓ</b>	<b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL</b>
<b>Objectius</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.</li> <li>- Establir els mecanismes necessaris per a vetllar i eliminar conductes que generin possibles situacions d'assetjament sexual.</li> </ul>
<b>Mesures / Accions</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difondre a la plantilla el protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral a través dels mitjans que s'estimin més oportuns per a arribar a la totalitat de les persones treballadores.</li> <li>2. Difondre a altres entitats amb les quals s'interactua el protocol d'assetjament.</li> <li>3. Comunicar a les persones treballadores de l'organització la creació d'un canal habilitat per a denunciar possibles conductes d'assetjament.</li> <li>4. Difondre el protocol d'assetjament sexual i laboral a les persones de nova incorporació a l'inici del seu contracte.</li> <li>5. Revisió periòdica que el canal habilitat per a per a denunciar possibles conductes d'assetjament està operatiu.</li> <li>6. Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones membres de la Comissió de Gestió del Protocol d'Assetjament.</li> <li>7. Impartir formació en matèria d'igualtat, prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones treballadores.</li> <li>8. Vetllar per l'adequat funcionament del protocol d'assetjament i actualitzar-lo en cas de percebre una necessitat de millora.</li> <li>9. Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.</li> </ol>
<b>Responsable</b>	<p>Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral. Departament d'Administració.</p>
<b>Temporalització</b>	Des de la firma del Pla d'Igualtat.
<b>Indicadors de compliment</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Accions de comunicació sobre el protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral als membres de la plantilla.</li> <li>2. Accions de comunicació amb entitats terceres el personal de les quals pot estar involucrat en casos d'assetjament.</li> <li>3. Accions de comunicació sobre el canal habilitat.</li> <li>4. Comunicacions del protocol a les noves contractacions.</li> <li>5. Comprovació periòdica del funcionament del correu electrònic habilitat.</li> <li>6. Nombre de formacions a les persones membres de la Comissió.</li> <li>7. Nombre de formacions en la temàtica.</li> <li>8. Una vegada tancat un potencial cas d'assetjament, enumerar les millores que el propi procediment requereixi i actualitzar el protocol en cas de necessitat, atès que no existeix fins al moment de redactar aquest Pla d'Igualtat cap experiència prèvia.</li> <li>9. Llistat de drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.</li> </ol>

## 5. SEGUIMENTS, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

### 5.1 SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat constitueixen un procés que es desenvolupa per a obtenir un coneixement precís sobre les intervencions realitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions d'actuació.

El seguiment és un sistema d'observació continuada, en el present cas, del Pla d'Igualtat, que s'aprova en una organització mitjançant la recollida sistemàtica d'informació. La finalitat del seguiment és conèixer l'estat de la implantació del Pla d'Igualtat i esmenar aquelles dificultats que puguin obstaculitzar el desenvolupament de cadascuna de les accions que contempla el Pla d'Igualtat. En suma, consisteix a realitzar un seguiment continu dels resultats obtinguts i la inversió econòmica, material i humana realitzada.

L'avaluació és un sistema que permetrà conèixer el nivell de realització del Pla d'Igualtat, així com el seu impacte i la necessitat de continuar impulsant mesures d'igualtat de gènere en l'organització.

Els Plans d'Igualtat han d'entendre's com a “documents vius”, és a dir, eines dinàmiques i actives. L'avaluació i el seguiment són fonamentals per a donar flexibilitat al Pla d'Igualtat i, en conseqüència, ajustar el seu contingut amb la finalitat que es pugui adaptar a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant la seva realització, una cosa imprescindible per a l'èxit del seu desenvolupament. L'article 46 de la Llei orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els Plans d'Igualtat fixaran els 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.

La necessitat que els Plans d'Igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l'obligació prevista, per a l'empresa, en l'article 47 de l'esmentada norma i l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, en el sentit d'informar la RLT del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, i, en el seu cas, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per a fomentar la igualtat entre dones i homes en l'empresa, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació d'aquest

### 5.2 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

#### Objectius del seguiment

Els objectius principals del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat són:

- Avaluar el grau de compliment dels objectius plantejats.
- Conèixer el grau d'execució de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat i el seu ajust al temps i forma previstos.
- Plantejar nous objectius i fixar noves metes.
- Analitzar la continuïtat del Pla d'Igualtat.
- Identificar les dificultats que es presentin durant el seu desenvolupament i les seves possibles causes.
- Proposar millores.
- Definir noves estratègies.

#### Responsables del seguiment i l'avaluació

La Comissió d'Igualtat de la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP és qui té encomanades les funcions de vigilància i seguiment del Pla d'Igualtat per a avaluar el grau de compliment del mateix així com dels objectius marcats i les mesures programades. A més, correspon a la Comissió d'Igualtat el disseny dels indicadors de compliment de cadascuna de les mesures establertes en el Pla d'Igualtat.



La Comissió d'Igualtat, per a conèixer el grau d'execució de cadascuna de les accions definides en el Pla d'Igualtat, podrà requerir als responsables d'execució de la mateixa un informe sobre l'estat d'implantació de la mesura.

A més, la Direcció de la FUEIB facilitarà el procés de seguiment i avaluació i proporcionarà els instruments i recursos necessaris per al seu desenvolupament.

Totes les accions de seguiment i avaluació es posaran per escrit en una acta que posteriorment serà el suport i el fonament per a realitzar l'avaluació final i redactar l'informe corresponent.

Així mateix, a través de la Comissió d'Igualtat, s'informarà la plantilla del desenvolupament i resultats de l'aplicació del Pla d'Igualtat.

Funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per a aconseguir la fi perseguida, proposant, en el seu cas les adaptacions necessàries per a la seva obtenció.

### **Indicadors de seguiment i avaluació dels objectius i accions definides**

Per a avaluar el Pla d'Igualtat d'una forma eficaç, es prendrà com a referència el sistema d'indicadors que s'ha establert per a cadascuna de les mesures a implementar, així com el registre de les actuacions de posada en marxa de cadascuna d'elles.

En l'avaluació final del Pla d'Igualtat es tindran en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de millora en la reducció de les possibles desigualtats detectades en els diagnòstics.
- El grau de consecució dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat/ percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Les adaptacions produïdes en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- Informi final i conclusions. En base a la evaluació realitzada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

### **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

La FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP avaluarà de manera periòdica, com a mínim anualment, els resultats de la implantació del Pla d'Igualtat per a avaluar si s'estan aconseguint els objectius plantejats, plantejar nous objectius i fixar noves metes de cara al futur o bé, si no s'han aconseguit els objectius desitjats, el seguiment i l'avaluació serviran per a tornar a enfocar els objectius i plans d'acció traçats i així poder definir noves estratègies per a implantar les accions i aconseguir els objectius planificats. El sistema de seguiment i avaluació possibilita incorporar noves mesures per a corregir les possibles dificultats que sorgeixen, errors en el disseny inicial del Pla d'Igualtat o per a poder modificar el curs de les accions empreses.

El Pla d'Igualtat serà revisat almenys en dues ocasions durant la seva vigència mitjançant una avaluació intermèdia i una altra final així com en els casos que així ho estableixi la normativa.

L'avaluació intermèdia tindrà com a finalitat conèixer l'estat del procés d'implantació del Pla d'Igualtat i establir, en cas necessari, les mesures d'ajust necessàries.

L'avaluació final, al compliment de la vigència del Pla d'Igualtat, tindrà per objecte elaborar un informe de l'estat d'implantació del Pla d'Igualtat i de la seva eficàcia.

Sense perjudici de l'anterior, es podrà realitzar una avaluació del Pla d'Igualtat en qualsevol moment quan així sigui acordat per la Comissió d'Igualtat de la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP.

### 5.3 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les mesures del Pla d'Igualtat seran revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius fixats.

D'acord amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectiu de treball, el Pla d'Igualtat es revisarà de manera obligatòria quan concorrin les següents circumstàncies:

- En cas que calgui afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apareixent-se en relació amb la consecució dels objectius del Pla.
- En cas que així ho estipuli el calendari d'actuacions del Pla d'Igualtat.
- En cas que el Pla hagi d'adequar-se a nous requisits legals i reglamentaris o al resultat d'una Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització.
- En cas de modificació substancial de la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per a la seva elaboració.
- En cas de resolució judicial que condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

### 5.4 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Les modificacions del Pla d'Igualtat hauran de ser acordades i aprovades per la Comissió d'Igualtat. Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió del Pla d'Igualtat implicarà l'actualització del Diagnòstic de situació, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Una vegada transcorreguts 4 anys des de l'entrada en vigor del pla, la comissió procedirà a avaluar, al costat de les organitzacions sindicals més representatives l'estat de les mesures i els resultats de les avaluacions realitzades en matèria d'igualtat i a estudiar, en funció de l'evolució haguda, les mesures que en el seu cas, resultin pertinents.

### 5.5 CALENDARI D'ACTUACIONS

A continuació, es mostra una cronologia orientativa per a poder seguir i avaluar la correcta implantació dels objectius plantejats en la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP:

ACCÉS I SELECCIÓ A L'ORGANITZACIÓ		
<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació amb igualtat d'oportunitats en l'accés i contractació a l'organització.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>

Continuar realitzant convocatòries d'ocupació sense utilitzar llenguatge i imatges sexistes o no inclusives.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Semestralment, durant tota la vigència del pla.
Impartir formació o facilitar eines a l'equip de selecció en matèria d'igualtat de gènere.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Durant els primers sis mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
En condicions equivalents d'idoneïtat i competència, seleccionar a la persona del sexe femení en cada àrea o departament.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/as departament.	Durant tota la vigència del pla.
Continuar col·laborant amb programes de contractació de dones víctimes de violència de gènere com el SOIBDona.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de departament.	Durant tota la vigència del pla.

**CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn laboral lliure de discriminació en la classificació professional.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Verificar que el sistema de classificació professional es regeixi en funció de competències i responsabilitats.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/as de Departament	Desembre de cada any, durant tota la vigència del pla.
Obtenir dades relatives al nombre de persones contractades en cada categoria professional.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Juny de l'any següent, durant tota la vigència del pla.

**MODALITATS DE CONTRACTACIÓ I JORNADA LABORAL**

<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn laboral de no discriminació en les diferents modalitats de contractació aplicables a homes i dones.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
En cas de vacants o llocs de nova creació, donar prioritat a la conversió dels contractes a temps parcial a temps complet al sexe femení en jornada completa, en igualtat de condicions, mèrits, capacitats i competències.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Director/a departament que contracta.	Durant tota la vigència del pla.
Analitzar si es comuniquen les oportunitats de novacions de contracte de manera eficient i sempre respectant la igualtat de gènere.	Direcció FUEIB Comissió d'Igualtat Departament d'Administració. Director/a departament que contracta.	Durant tota la vigència del pla.

<b>ANTIGUITAT</b>		
<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn laboral que fomenti l'estabilitat professional en l'organització.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Continuar aplicant beneficis socials per a les persones treballadores.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament.	Juny de l'any següent, durant tota la vigència del pla.
Establir plans professionals i/o de formació, o altres eines per a la plantilla.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	A partir del segon any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Fomentar la transparència en les mesures de flexibilitat interna, els beneficis socials, els plans formatius, les mesures d'estabilitat professional.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Anualment, durant tota la vigència del pla.
Proposar al Patronat en el Pla d'actuacions la retribució per antiguitat, tant en termes quantitativs com qualitativs.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat.	Desembre de cada any, durant tota la vigència del pla.

**PROMOCIÓ PROFESSIONAL**

<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes, a partir de la implantació de criteris i estratègies per a l'accés als plans de promoció professional de l'organització.		
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA		
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>	
Millorar els processos de promoció perquè siguin més oberts i accessibles a totes les persones treballadores, de manera que no es perdin oportunitats.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament.	Com a mínim, una vegada, durant tota la vigència del pla.	
Establir o millorar els canals de comunicació dels processos de promoció interna de l'organització.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament.	Durant tota la vigència del pla.	
A igualtat de mèrits i capacitats, tindran preferència en els ascensos les persones del sexe femení en l'àrea o nivell jeràrquic al qual es pretengui ascendir.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament.	Durant tota la vigència del pla.	
Vetllar per continuar mantenint una presència equilibrada d'homes i dones en els llocs de Direcció.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Anual, durant tota la vigència del pla.	

**FORMACIÓ PROFESSIONAL**

<b>Objectiu principal</b>	Garantir l'accés a la formació a tota la plantilla.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Revisar i impulsar una estratègia de formació o pla formatiu de l'organització.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	A partir del segon any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones membres de la Comissió de Gestió del Protocol d'Assetjament i Comissió d'Igualtat.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Durant els primers sis mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones treballadores, especialment a les persones encarregades de la formació, càrrecs directius, així com qualsevol persona que per la seva activitat ho requereixi.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Durant tota la vigència del pla.
Fomentar a tota la plantilla la possibilitat de sol·licitar a les seves responsables formació específica per a l'acompliment del seu lloc de treball.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament.	Durant tota la vigència del pla.
Millorar la comunicació respecte a les oportunitats de formació, el pla de formació - quan el tinguem - i la possibilitat de prendre la iniciativa d'emprendre una activitat formativa i plantejar-lo al seu responsable directe.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/as de Departament.	Almenys una vegada a l'any i quan disposem del Pla de formació.

**CONDICIONS DE TREBALL**

<b>Objectiu principal</b>	Promoure condicions de treball que facilitin la igualtat de gènere.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Revisar l'avaluació dels riscos laborals de l'organització per a incloure la perspectiva de gènere, en col·laboració amb l'empresa que gestiona la vigilància de la salut i la prevenció de riscos laborals.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Delegat de PRL. Empresa encarregada de la PRL.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Revisar que les condicions d'horari i econòmiques segueixen criteris objectius i estan definits per categories professionals, sense discriminació de gènere.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Juny de l'any següent, durant tota la vigència del pla.
Comprometre, en la mesura que sigui possible, a donar preferència en l'elecció de les seves vacances a la treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral, així com a modificar el seu horari laboral per raons de seguretat cap a la seva pròpia persona quan estigui vigent una ordre d'allunyament del seu agressor.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/as de Departament.	Durant tota la vigència del pla.



## CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL I PERSONAL

<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn lliure de qualsevol discriminació entre dones i homes, a partir de la implantació de criteris i estratègies per a l'accés a les mesures adoptades quant a conciliació de la vida familiar, laboral i personal.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Informar mitjançant els canals de comunicació de l'empresa els diferents permisos, drets i mesures de conciliació existents d'acord amb la legislació vigent.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Dues vegades, durant tota la vigència del pla.
Revisar les mesures implantades per part de l'organització quant a conciliació familiar, laboral i/o personal.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Dues vegades, durant tota la vigència del pla.
Comunicar les mesures de conciliació familiar, laboral i/o personal disponibles implantades per part de l'organització.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Dues vegades, durant tota la vigència del pla.
Realitzar un estudi sobre l'oportunitat de fomentar el teletreball més enllà de la situació provocada per la Covid-19 i ajustada a les necessitats de cada servei i a la legalitat vigent.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Com a mínim, una vegada, durant tota la vigència del pla.
Realitzar una enquesta per a conèixer les necessitats de conciliació del personal.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Com a mínim, una vegada, durant tota la vigència del pla.
Continuar implantant la jornada intensiva o continuada, sempre que el lloc de treball ho permeti.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Durant tota la vigència del pla.
Continuar possibilitant l'horari flexible amb compensació setmanal o mensual, sempre que el lloc de treball ho permeti.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Durant tota la vigència del pla.
La treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral tindrà dret a una excedència de fins a 3 anys amb dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin en la fundació, si d'aquesta manera es garanteix la seva major protecció i es facilita la represa de la seva vida. Per a accedir a aquesta excedència no és necessari que tingui un any d'antiguitat en la fundació, ni computarà a l'efecte del que indica l'apartat 46.2 del ET quant a que aquest dret sol podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració	Durant tota la vigència del pla.

treballadora si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.		
--	--	--

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>		
<b>Objectiu principal</b>	Promoure una distribució equitativa entre homes i dones en els diferents departaments i àrees, així com en els llocs intermedis o superiors.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Obtenir dades relatives al nombre d'homes i dones en els diferents llocs i categories professionals.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Juny de l'any següent, durant tota la vigència del pla.
Detecció de possibles infrarepresentació femenina i propostes de polítiques per a resoldre-la.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Juny de l'any següent, durant tota la vigència del pla.
En condicions equivalents d'idoneïtat i competència, seleccionar a la persona del sexe femení en cada àrea o departament.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració. Directors/as de Departament.	Durant tota la vigència del pla.
Continuar realitzant convocatòries d'ocupació sense utilitzar llenguatge i imatges sexistes o no inclusives.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Semestralment, durant tota la vigència del pla.
Revisió de les polítiques de formació de la plantilla.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Directors/as de Departament	A partir del segon any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.

<b>RETRIBUCIÓ I POLÍTICA SALARIAL</b>		
<b>Objectiu principal</b>	Garantir que no existeix discriminació en matèria retributiva, entre dones i homes que ocupin un mateix lloc de treball.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>

Redactar una política salarial que reculli i expliqui les retribucions per categories, la retribució de l'antiguitat i qualsevol compensació econòmica a la plantilla, per a evidenciar que a igualtat de responsabilitat, igual retribució sense distincions de cap mena, tampoc de gènere.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament Administració.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Elaboració d'un registre salarial amb la periodicitat que estableixi la normativa en vigor.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat Departament Administració	Anualment, durant tota la vigència del pla.
Comprovar que no existeix bretxa salarial quan es realitzi el registre salarial i que sigui a igualtat de categoria, existeix igualtat de retribució.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament Administració.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.

**SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

<b>Objectiu principal</b>	Implantar una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que tingui en compte la perspectiva de gènere.	
<b>Prioritat de les mesures</b>	MITJANA	
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>
Revisar l'avaluació dels riscos laborals de l'organització per a incloure la perspectiva de gènere, en col·laboració amb l'empresa que gestiona la vigilància de la salut i la prevenció de riscos laborals.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Delegat PRL. Entitat encarregada de la PRL.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Garantir un espai per als descansos de la plantilla.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Delegat PRL.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Habilitar un espai destinat a la lactància o a l'extracció de la llet quan es requereixi.	Direcció de la FUEIB. Comissió d'Igualtat. Delegat PRL.	Abans del segon any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
Donar a conèixer a la plantilla els riscos específics per raó de gènere.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Delegat PRL.	Abans del primer any del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.
La treballadora víctima de violència de gènere fos o dins de l'àmbit laboral tindrà dret a permisos retribuïts per a poder acudir a visita mèdica, rebre atenció psicològica, de serveis socials o serveis de salut en general conseqüència de la violència de gènere patida.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Durant tota la vigència del pla.

## PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL PER RAÓ DE SEXE EN L'ÀMBIT LABORAL

<b>Objectiu principal</b>	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.		
<b>Prioritat de les mesures</b>	ALTA		
<b>Mesures concretes</b>	<b>Responsable</b>	<b>Termini d'execució</b>	
Difondre a la plantilla el protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral a través dels mitjans que s'estimin més oportuns per a arribar a la totalitat de les persones treballadores.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant els tres primers mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.	
Difondre a altres entitats amb les quals s'interactua el protocol d'assetjament.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant els tres primers mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.	
Comunicar a les persones treballadores de l'organització la creació d'un canal habilitat per a denunciar possibles conductes d'assetjament.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant els tres primers mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.	
Difondre el protocol d'assetjament sexual i laboral a les persones de nova incorporació a l'inici del seu contracte.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant tota la vigència del pla, a l'inici del contracte.	
Revisió periòdica que el canal habilitat per a denunciar possibles conductes d'assetjament està operatiu.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Anualment, durant tota la vigència del pla.	
Impartir formació en igualtat de gènere a totes les persones membres de la Comissió de Gestió del Protocol d'Assetjament.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Persona responsable de vetllar pel compliment d'aquesta mesura.	Durant dels sis primers mesos del pla, des de la seva aprovació per part del Ministeri.	
Impartir la formació en matèria d'igualtat, prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones treballadores.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant tota la vigència del pla.	
Vetllar per l'adequat funcionament del protocol d'assetjament i actualitzar-lo en cas de percebre una necessitat de millora.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Comitè de Gestió del Protocol de prevenció d'assetjament en l'entorn laboral.	Durant tota la vigència del pla.	

Elaborar un document que recopili els drets laborals i de seguretat social reconeguts legal o convencionalment a les víctimes de violència de gènere.	Direcció FUEIB. Comissió d'Igualtat. Departament d'Administració.	Abans del segon any del pla des de la seva aprovació per part del Ministeri.
---	---	--

## 5.6 MITJANS I MATERIALS PREVISTOS PER A LA REALITZACIÓ DE L'ACCIÓ (RECURSOS ASSIGNATS AL PLA D'IGUALTAT)

Per a l'elaboració del Pla d'Igualtat, garantint els treballs de desenvolupament, implantació, aplicació de mesures i accions i compliment d'objectius, la direcció de FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP ha decidit comptar amb mitjans interns i externs. A la participació imprescindible de la Direcció, directors/as de departament, dels membres de la Comissió d'Igualtat i una persona dedicada a la coordinació i suport, s'uneix la contractació de l'empresa CONVERSIA experta en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, de tal manera que la diversitat de coneixements i experiències permeti la creació d'un model d'igualtat que, respectant les normes i principis legals, sigui adequat, proporcionat i realista.

S'ha aprovat una partida econòmica, en els pressupostos de l'empresa, adequada a la magnitud dels treballs a desenvolupar, i d'acord amb els recursos assignats.

<b>DOTACIÓ ECONÒMICA P.IGUALTAT</b>	
Partides pressupostàries	Imports
Dedicació de personal (intern): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directora d'Administració*.</li> <li>• Tècnic de OTRI*.</li> <li>• Director FUEIB.</li> <li>• Directora DOIP</li> <li>• Responsable de Sistemes de Gestió.</li> <li>• Monitor.</li> <li>• Personal administratiu.</li> </ul>	Els membres de la Comissió d'Igualtat dediquen el temps necessari per a preparar i assistir a les reunions. Dues persones* de l'organització coordinen i elaboren la documentació, amb el suport del personal administratiu i havent rebut formació específica en igualtat de gènere. El procés amb l'empresa externa va començar al maig de 2021.
Formacions:	145,95 € + IVA (10%) 72,01 € 330 € + IVA (21%) (bonificada al 100% per FUNDAE)
Serveis Externs:	2500 € + IVA (21%)
<b>TOTAL PRESSUPOST:</b>	<b>3.656,86 € + dedicació personal</b>

## 6. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

### 6.1 INTRODUCCIÓ

L'anàlisi del sistema retributiu s'ha realitzat de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, el qual estableix en el seu article 8 que la realització del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa requereix "l'avaluació dels llocs de treball". En aquest sentit, atès que la Fundació no comptava amb un sistema de valoració de llocs diferenciat, i que no està aprovada l'ordre ministerial prevista en la disposició final primera del citat Reial decret 902/2020, amb la qual quedarà definit el procediment de valoració dels llocs de treball, ens hem basat en el catàleg de llocs de treball existent en el Pla d'actuacions i Pressupostos anual de la FUEIB. Aquest conté la descripció de la categoria professional i el sou brut anual de l'exercici pròxim. [https://fueib.org/archivo/1105/93d9f5ab/pla\\_d\\_actuacions\\_fueib\\_2020.pdf](https://fueib.org/archivo/1105/93d9f5ab/pla_d_actuacions_fueib_2020.pdf)

Procedeix assenyalar que l'actual sistema de retribució de FUEIB s'assenteixi sobre la base de l'equitat interna i la igualtat retributiva entre homes i dones per igual treball i treballs d'igual valor, amb referència a la taula salarial.

### 6.2 DIAGNÒSTIC DE L'AUDITORIA

Per a la realització de l'anàlisi salarial de la FUNDACIÓ UNIVERSITAT-EMPRESA DELS ILLES BALEARS MP han estat analitzats els següents factors:

- Categoria professional.
- Salari basi.
- Antiguitat.
- Cobertura de despeses en l'acompliment.
- Mesures de conciliació i beneficis socials.

#### **Categoria professional:**

Partim de la classificació de grups professionals que fem per a elaborar el Diagnòstic de situació de la FUEIB, com a eina clau i punt de partida per a redactar el nostre Pla d'Igualtat:

<b>Grup professional</b>	<b>Categoria</b>	<b>Descripció categoria</b>
<b>GRUP 1</b>	D	Direcció
	N1	Directors/es de departament
<b>GRUP 2</b>	N1B	Subdirector/a
	N2	Tècnics/ques superiors
<b>GRUP 3</b>	N2B	Tècnics/ques medios i coordinadors d'àrea
	N3	Tècnics/ques especialistes
	N4	Administratius/ves
	N4B	Coordinadors/es d'unitat
	N5	Auxiliars administratius/ves i cambrers/res de pis
	N5B	Tècnics/ques auxiliars

	N6	Auxiliars, neteja i llocs base
	N7	Personal per torns i horaris especials

La classificació professional s'estableix a través de paràmetres objectius com ara el nivell d'estudis, l'experiència professional i els continguts tècnics. No s'han trobat desigualtats de gènere en la determinació de les categories professionals, per l'objectivitat amb què s'apliquen els criteris de selecció i promoció de la plantilla, on l'adequació del perfil de la persona al lloc vacant, és el punt clau per a accedir a una categoria professional o una altra.

En la FUEIB no existeixen desigualtats en les tasques realitzades per les i els treballadors d'una mateixa categoria i les diferències d'acompliment obeeixen als diferents llocs de treball de cadascuna de les persones de la plantilla. Tampoc existeixen desigualtats quant a la dedicació horària o el tipus de contracte, que obeeix a la necessitat de cada lloc cobert per la persona que objectivament té el perfil més adequat.

#### Salari base:

Els rangs salarials tenen com a punt de partida el Pla d'actuacions i Pressupostos de la FUEIB, on consta el catàleg de llocs de treball, amb la descripció de la categoria professional i el sou brut anual de l'exercici pròxim. A més, consta un complement d'antiguitat per cada trienni complet sense distinció per gènere ni categoria professional. Cada any el Patronat de la Fundació aprova el catàleg de treballadors i treballadores, on es posa de manifest de manera clara que no hi ha diferència de salari base entre les persones que estiguin qualificades en una mateixa categoria.

La FUEIB no compta amb una política retributiva per raó de gènere, no obstant això, podem afirmar que, a un mateix nivell d'autonomia, experiència i responsabilitat, tant homes com dones tenen salaris (i categories) iguals en les àrees analitzades.

A continuació, indiquem les retribucions definides en el catàleg de treballadors aprovat per a l'any 2020:

<b>Categoria</b>	<b>Descripció categoria</b>	<b>Salari brut anual 2020</b>
D	Direcció	72.320,02 €
N1	Directors/es de departamento	42.697,40 €
N1B	Subdirector/a	35.492,16 €
N2	Tècnics/ques superiors	28.287,03 €
N2B	Tècnics/ques mitjans i coordinadors d'àrea	24.600,00 €
N3	Tècnics/ques especialistes	22.416,14 €
N4	Administratius/ves	20.281,27 €
N4B	Coordinadors/es d'unitat	18.450,00 €
N5	Auxiliars administratius/ves i cambrers/es de pis	17.110,98 €
N5B	Tècnics/ques auxiliars	15.798,46 €
N6	Auxiliars, neteja i llocs base	12.812,50 €
N7	Personal per torns i horaris especials	Consignació presupuestaria
C1	Complemento mensual antigüedad (*)	33,00 €



A continuació, es presenten les retribucions desglossades per sexe i categoria el mes de desembre de 2020:

<b>Categoria</b>	<b>Plantilla Homes</b>	<b>Plantilla Dones</b>	<b>Total</b>	<b>Salari Homes Brut</b>	<b>Salari Dones Brut</b>	<b>Mitjana Homes</b>	<b>Mitjana Dones</b>
D	1,00	-	1,00	72.320,02	-	72.320,02	-
N1	2,00	3,00	5,00	85.394,80	128.092,20	42.697,40	42.697,40
N1B	1,00	-	1,00	35.492,16	-	35.492,16	-
N2	5,50	10,53	16,03	155.578,67	297.862,43	28.287,03	28.287,03
N2B	13,53	14,03	27,56	332.838,00	345.138,00	24.600,00	24.600,00
N3	3,93	5,00	8,93	88.095,43	112.080,70	22.416,14	22.416,14
N4	1,00	2,00	3,00	20.281,27	40.562,54	20.281,27	20.281,27
N4B	1,00	2,86	3,86	18.450,00	52.767,00	18.450,00	18.450,00
N5	1,62	1,73	3,35	27.719,79	29.602,00	17.110,98	17.110,98
N5B	4,30	4,56	8,86	67.933,38	72.040,98	15.798,46	15.798,46
N6	1,16	15,52	16,68	14.862,50	198.850,00	12.812,50	12.812,50
N7	5,94	4,82	10,76	19.211,00	16582,54	3.234,18	3.440,36

#### **Antiguitat:**

(\*)La FUEIB retribueix l'antiguitat de les persones treballadors indefinides de la Fundació amb la següent fórmula: es pagarà una quantitat fixa de 33,00 € bruts/mes en 12 pagues per cada trienni d'antiguitat complet el 31 de desembre anterior.

Aquesta mesura que premia la permanència en la Fundació com a mesura d'estabilitat en el grup de persones que realitzen el seu acompliment en la FUEIB, s'inclou en el catàleg de treballadors, per la qual cosa s'aprova pel Patronat de la Fundació juntament amb el Pla d'actuacions i Pressupost de la FUEIB per a l'any següent.

La quantitat fixa amb què es retribueix cada trienni ho és independentment de la categoria professional, el sou brut i, per descomptat, el gènere. Sent així una mesura igualitària, objectiva i que, en termes relatius, té un pes molt important en les retribucions dels treballadors i treballadores amb menor sou brut anual.

#### **Cobertura de despeses en l'acompliment:**

La Fundació cobreix despeses necessàries per a l'acompliment de les seves funcions als i les empleades, segons les necessitats a cobrir, amb criteri d'objectivitat, igualitària i directament vinculada amb les necessitats, per a prestar el millor servei als nostres clients.

En cap cas la cobertura d'aquestes despeses es tracta com a retribucions al personal. El personal és retribuït amb el sou basi i els triennis, sense existir cap complement retributiu.

La decisió sobre la necessitat i idoneïtat de cobrir aquestes despeses per a uns emprats/as i no per a uns altres, recau en les persones directives, que avalua les necessitats a cobrir amb absoluta objectivitat, amb criteris d'eficiència i sense que la identitat o el gènere contribueixin a prendre aquest tipus de decisions estratègiques.

A continuació, esmentem el tipus de despeses que es poden cobrir:

- **Vestuari.** La FUEIB corre amb les despeses de roba i calçat del personal que ha d'anar uniformat per a la seva correcta identificació per part dels clients/as i usuaris/as i per fer tasques físiques que poden generar deterioració a la seva roba o per normativa de PRL: monitors de natació, socorristes, personal recepcionista, personal de manteniment, personal de neteja i cambres/as de pis.

- Despeses de telefonia mòbil. La FUEIB posa a la disposició dels empleats i emprades as que han d'estar localitzables una línia de telefon mòbil. S'analitza en cada lloc de treball la necessitat objectiva, igualitària i eficient de cobrir aquesta despesa. En alguns casos pot respondre a la impossibilitat d'accedir a una línia de telefonia fixa perquè el lloc de treball no té aquesta condició de ser un lloc físic, estable.
- Despeses de viatge, quilometratge i dietes. La FUEIB es fa càrrec de la cobertura de les despeses inherents al desplaçament dels seus empleats per motius laborals segons necessitats objectives del servei, de manera igualitària. La compensació de despeses de quilometratge i dietes es fa amb quantitats fixes definides en funció de l'habitualment emprat en la funció pública, això és:
  - 0,19 €/km.
  - Dietes, segons el quadre següent:

<b>DIETES: ART. 9 REGLAMENT DE L'IRPF</b>		<b>MANUTENCIÓ EUROS/DIA</b>	<b>ALLOTJAMENT EUROS/DIA</b>
Desplaçament per Espanya	Pernoctant en municipi diferent del lloc de treball habitual i de residència del percepcor	53,34 €	Import justificat
	Sense pernoctar en municipi diferent del lloc de treball i de residència del percepcor	26,67 €	Import justificat
Desplaçament per l'Estranger	Pernoctant en municipi diferent del lloc de treball habitual i de residència del percepcor	91,35 €	Import justificat
	Sense pernoctar en municipi diferent del lloc de treball i de residència del percepcor	48,08 €	Import justificat

### Mesures de conciliació i beneficis socials.

En l'entitat es desenvolupen una sèrie de mesures que permeten la conciliació de la vida laboral, personal i familiar amb ple compromís per la millora de les condicions de treball. La compatibilització de l'esfera personal i familiar es veu reflectida en les següents mesures conciliadores implantades per al global de la plantilla: establint uns horaris concordes a aquesta possibilitat de conciliar, realitzant les reunions internes entre el personal durant l'horari laboral i donant flexibilitat en l'horari d'entrada i sortida, excepte en els llocs subjectes a torns on aquesta mesura no es pugui implantar.

Cal destacar que, com a mesura en la FUEIB es garanteix el 100% de la prestació per incapacitat temporal a tots els treballadors i les treballadores sense distinció de categoria o sexe.

### 6.3 CONCLUSIONS

Les conclusions principals de l'Anàlisi retributiva s'han concretat en:

- No existeix "bretxa salarial" en l'enteniment que aquesta es produeix quan existeix una diferència del 25% o més, pel que fa al "salari basi". L'anterior deriva que els rangs salarials tenen com a punt de partida el Pla d'actuacions i Pressupostos de la FUEIB, on consta el catàleg de llocs de treball, amb la descripció de la categoria professional i el sou brut anual de l'exercici pròxim. Aquest document és de caràcter públic i qualsevol persona interessada pot consultar-lo en el Portal de Transparència de la FUEIB: [https://fueib.org/archivo/1105/93d9f5ab/pla\\_d\\_actuacions\\_fueib\\_2020.pdf](https://fueib.org/archivo/1105/93d9f5ab/pla_d_actuacions_fueib_2020.pdf)

- No existeixen diferències significatives en el tipus de contracte establert, destacant que gran part dels treballadors tenen un contracte indefinit i a temps complet.
- Existeix una estabilitat important en la plantilla de la Fundació, segons es pot veure en les dades analitzades en el Diagnòstic de situació previ a l'elaboració del Pla d'Igualtat.