



*Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la Fundació Orquestra
Simfònica de les Illes Balears, 2020/2024*

teis servicios
de consultoría


G CONSELLERIA
O PRESIDENCIA,
I CULTURA I IGUALTAT
B FUNDACIÓ ORQUESTRA
/ SIMFÓNICA ILLES BALEARS

Desembre 2020

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ.....	3
1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA.....	3
2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT.....	5
2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?.....	5
2.2. ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT.....	5
2.2. VIGÈNCIA DEL PLA.....	6
2.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	6
3. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT.....	6
4. ÀREES D'ACTUACIÓ.....	7
Àrea 1: Cultura de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats.....	7
Àrea 2: La comunicació i llenguatge no sexista.....	7
Àrea 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució.....	7
Àrea 4: Pla de formació.....	8
àrea 5: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	8
àrea 6: Conciliació i coresponsabilitat.....	8
àrea 7: Polítiques contra la violència masclista.....	8
àrea 8: Col·lectiu LGTBI.....	8
5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT.....	9
6. RESUM CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC.....	10
7. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS.....	12
8. RESPONSABLES I PRESSUPOST.....	36

9. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ.....	377
CONVOCATÒRIES.....	377
FUNCIONS	377
ATRIBUCIONS GENERALS DE LA COMISSIÓ.....	377
ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DE LA COMISSIÓ.....	388
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	39
ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS	40

teis

1. INTRODUCCIÓ

El Consell de Govern, a proposta de la consellera d'Hisenda i Administracions Públiques, en la sessió de 8 de juliol de 2016, va adoptar la decisió d'impulsar la implantació de mesures dirigides a fomentar la igualtat entre dones i homes en les entitats que conformen el sector públic autonòmic.

Partint de la premissa que la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes s'ha de materialitzar en les administracions públiques, va sorgir la necessitat d'elaboració i posteriors actualitzacions d'un pla d'igualtat d'oportunitats per al personal de la **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears**.

Aquest Pla d'igualtat no s'ha desenvolupat només per complir amb la llei, sinó que es tracta d'un projecte, amb accions concretes i mesures fermes per tal de reduir al màxim les desigualtats de gènere que hagin sortit reflectides al diagnòstic previ. També és el resultat d'un procés en el que ha participat la pràctica totalitat de la plantilla, gerència i la representació legal dels treballadores i les treballadores.

El 13 de novembre de l'any 2019, a la **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears** es va crear una Comissió d'Igualtat Paritària, formada per representants dels treballadors i les treballadores i representants de l'organisme, en aquest cas en particular, públic-privat.

1.1. MARC LEGAL EN EL QUE S'ENQUADRA EL PLA

A l'Estat espanyol, la **Constitució de 1978** proclama en el seu Article 1: "*Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític*".

Així mateix, l'Article 14, escomet el "*dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe*"; i, per la seva banda, l'Article 9.2 "*consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra, sigui real i efectiva*".

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic es va completar amb l'aprovació de la **Llei Orgànica, 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH)**, dirigida a fer efectiva aquesta igualtat real, remenant els obstacles que impedeixen aconseguir-la. L'Article 45.1 de la LOIEMH obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per a això 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 dels/ de les treballadors/es.

Per altre banda, al **Decret 24/2015, de 7 d'agost**, de la presidenta de les Illes Balears, estableix com competències a exercir per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques la gestió, l'impuls i la coordinació de les polítiques i els plans d'igualtat entre les dones i els homes empleats públics de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Des del punt de vista també autonòmic, cal destacar la **Llei 11/2016, de 28 de juliol**, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears. Aquesta llei té per objecte establir i regular els mecanismes i dispositius, com també les mesures i els recursos, dirigits a promoure i garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, en qualsevol dels àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Aquesta llei és aplicable a les administracions públiques de

les Illes Balears. Tant la Llei orgànica 3/2007 com la Llei 11/2016, de caràcter autonòmic, obliguen les entitats locals a aprovar plans d'igualtat.

Cal assenyalar les noves competències pròpies dels municipis en matèria d'igualtat i violència de gènere. El 3 d'agost es va publicar en el BOE el **Reial decret llei 9/2018, de 3 d'agost**, de mesures urgents per al desenvolupament del Pacte d'Estat contra la violència de gènere. La disposició final primera de l'esmentada norma modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i hi afegeix un paràgraf o), a l'apartat 2 de l'article 25 de la Llei, amb la redacció següent:

Aquesta modificació legislativa és significativa perquè atribueix als municipis competències pròpies en les matèries de promoció de la igualtat entre homes i dones, com també contra la violència de gènere, que hauran d'exercir en els termes de la legislació de l'Estat i de la comunitat autònoma.

El RDL 9/2018 també preveu, a la disposició final tercera, la distribució de fons destinats al compliment del Pacte d'Estat en matèria de violència de gènere, assignats als ajuntaments per programes dirigits a l'eradicació de la violència de gènere. Aquesta línia d'ajuts es configura com una transferència finalista i directa als ens locals, prevista a la disposició final sisena de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018.

A més, en el **Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març** de mesures urgents per a garantir de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, s'estableixen noves obligacions empresarials entre les quals destaca l'obligada inscripció de el Pla en el Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (article 46.5 LO 3/2007). Així com modificacions en les mesures de conciliació per a persones treballadores per compte d'altri.

Finalment, cal fer referència a l'**Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020** per a aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones, **quedant inclosa la Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears**, en aquest acord.

teis

2. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

2.1. ¿QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures d'igualtat i accions positives que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes a les organitzacions. Les característiques que regeixen el pla són:

Està dissenyat per al conjunt del personal, no està dirigit exclusivament a les dones.

Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització, en totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).

És preventiu, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

Parteix d'un compromís de les entitats públiques, que garanteixen els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

El pla d'Igualtat s'estructura en els següents apartats:

- **Diagnòstic de la situació** de partida de dones i homes a l'entitat. S'ha dut a terme un diagnòstic de situació que es va realitzar a partir de l'anàlisi de la informació quantitativa i qualitativa aportada per la **Fundació** (característiques de la plantilla, accés, contractació i condicions de treball, promoció, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, política de comunicació i sensibilització en Igualtat i formació).
- **Pla d'Igualtat:** Programa d'actuació elaborat a partir de les dades actualitzades de l'anterior diagnòstic i de les mancances detectades en matèria de gènere. Així doncs, s'estableixen els objectius a assolir per fer efectiva la igualtat, les mesures i accions positives necessàries per aconseguir els objectius assenyalats, un calendari d'implantació i indicadors i/o criteris de seguiment de les accions.
- El programa d'actuacions té una doble finalitat; d'una banda, definir les mesures correctores de les desigualtats existents i de l'altra, especificar mesures que garanteixin que tots els processos que es realitzen en l'organisme públic, tenen integrat el principi d'igualtat entre sexes.
- **Seguiment i avaluació** del compliment del pla, a través de les persones designades per cada part que recullin informació sobre el seu grau de realització, els seus resultats i el seu impacte a la **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears**.

2.2. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un **termini de vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva signatura. A la meitat, transcorreguts dos anys, és necessari fer una revisió del compliment del pla.

Finalitzat el termini acordat, començarà l'elaboració del següent pla, i ha de fixar el termini de constitució de la comissió negociadora almenys, amb dos mesos d'antelació a la finalització d'aquest.

Fins que no s'acordi un nou pla continuarà la vigència de l'anterior i les funcions establertes per la comissió de seguiment.

2.3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de la **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears**, qualsevol que sigui la seva categoria professional.

3. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT

La Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears va encomanar, el mes de desembre de 2019, l'elaboració d'un Pla d'Igualtat amb el ferm compromís de constituir-lo el primer any. En **data de 23 de març de 2020, la Gerència va formalitzar aquest compromís.**

Per a l'elaboració d'aquest pla 2021-2024, s'ha pres com a referència el diagnòstic de la situació elaborat a la finalització de l'any 2019 i inici del 2020, sobre la posició de les dones i homes dins d'aquest organisme, per detectar la possible presència de discriminacions i desigualtats que puguin existir, en referència a la igualtat de gènere i que requereixin adoptar una sèrie de mesures destinades a la seva eliminació i correcció.

Aconseguir la igualtat real suposa no només evitar les discriminacions per raó de gènere (basades en el diferent tracte rebut per i de les persones en funció del gènere al qual pertanyen), sinó també, advocar per la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura organitzativa i les polítiques d'igualtat d'oportunitats, la discriminació i l'assetjament sexual i per raó de sexe, el llenguatge igualitari, l'accés, la promoció i les condicions de treball, les retribucions, la formació, la conciliació i la coresponsabilitat, la violència masclista i la sensibilització cap al col·lectiu LGTBI.

És una aposta més forta per conscienciar, aprofundir en la formació de tot el personal i eliminar tota pràctica que pugui estar impedit **la plena igualtat a la Fundació.**

A més, es fa necessària una total transversalitat en la implantació de les polítiques d'igualtat i és imprescindible la feina i la implicació de tothom per aconseguir el que hauria de ser la norma i no l'excepció: **que dones i homes rebin el mateix tracte i tinguin**

els mateixos drets i consideracions en tots i cadascun dels àmbits de la seva vida.

Àrees d'actuació

4. ÀREES D'ACTUACIÓ

Àrea 1: Cultura de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats

Les actuacions de la **Fundació**, en matèria d'igualtat d'oportunitats, estan lligades a la percepció generalitzada, tant del personal com de la representació dels treballadors i treballadores i de càrrecs de responsabilitat, cap a l'expressió del compromís de la gerència i de la pròpia **Fundació**, amb el principi d'igualtat entre dones i homes i com aquest impregna la seva cultura organitzativa. Els elements que componen la cultura organitzacional no són conceptes abstractes, sinó que a l'entitat es transformen en actituds i formes d'actuar. És important captar aquestes últimes i analitzar-les, per trobar vies de transmissió de valors lligats a la Igualtat.

Àrea 2: La comunicació i llenguatge no sexista.

La comunicació de la **Fundació** ha de possibilitar que, el que passa es conegui, que l'important sigui compartit i que l'entitat es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat, han d'existir una sèrie d'actuacions i que, a més, aquestes siguin conegudes. Pel que fa a la comunicació, no només serà important què comuniquem, sinó com ho fem, evitant d'aquesta manera incoherències que puguin sorgir entre el que l'entitat porta a terme a l'elaborar millores en l'àmbit de la Igualtat i el que es pugui comunicar, transmetent de una forma sexista, és a dir, de forma discriminatòria.

El llenguatge, a més, ajuda a que es canviïn conceptes i postures, com a eina d'estructuració mental del món.

Àrea 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució

Garantir el principi d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones en l'accés al lloc de treball, la promoció i la retribució.

En la política salarial, cal vigilar que la retribució de les persones estigui sempre en funció de criteris neutres, és a dir, que no hi hagi cap tipus de variació lligada directa o indirectament al sexe o situació personal de la persona treballadora. La política salarial va directament lligada a la valoració que es té del treball realitzat i de la responsabilitat assumida, i sempre s'ha de treballar per utilitzar criteris el més objectius possible. El desenvolupament professional i la promoció ha de permetre que qualsevol persona pugui evolucionar dins de l'organització.

Àrea 4: Pla de formació

Assegurar l'accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant capacitació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pugui ser un suport pel seu desenvolupament professional. Afavorir la formació en temes d'igualtat de gènere, sensibilització i promoció de la mateixa.

Àrea 5: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La política de la **FOSIB** ha de donar prioritat a la incorporació d'un codi de conducta i un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe conegut per la plantilla. Entenem Assetjament sexual o per raó de sexe, la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar-ne contra la dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Àrea 6: Conciliació i coresponsabilitat.

Entenem la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social d'una persona, perquè disposi de temps i oportunitats per a desenvolupar-se en els diferents àmbits de la vida.

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar és totalment necessària perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats laborals. Per això, cal facilitar en la mesura del possible, tant a homes com a dones, horaris i realització de formacions flexibles, o una bona difusió pel millor coneixement de les mesures de conciliació que posseeix l'entitat, entre d'altres, per a un millor coneixement d'aquestes. Es tracta igualment, d'afavorir una major coresponsabilitat dels homes en l'ús de determinats drets de conciliació familiar, personal i laboral.

Àrea 7: Polítiques contra la violència masclista

La violència masclista es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència dirigida a les dones pel fet mateix de ser-ho, a ser considerades pels seus agressors mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió. Les entitats públiques, en aquest cas, han de ser conscients d'aquesta problemàtica i ser capaços d'articular mecanismes que assegurin la protecció de les víctimes i el suport per continuar la seva activitat laboral.

Àrea 8: Col·lectiu LGTBI

Cal també una conscienciació i sensibilització de les organitzacions cap als col·lectius LGTBI amb la finalitat de garantir el seu accés a qualsevol lloc de feina en igualtat de condicions, assegurant la no discriminació per raons d'orientació sexual o identitat de gènere.

5. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d'Igualtat té com a objectiu avançar en la igualtat de gènere, incloent per a això, accions que derivin en aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l'informe final de la diagnosi de situació, objecte d'anàlisi, s'han establert els següents objectius generals:

- Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d'igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l'empresa.
- Vigilar l'aplicació de la política salarial per a garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l'organització de l'empresa, per garantir l'objectivitat i la igualtat entre dones i homes en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció.
- Facilitar l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d'un entorn de treball lliure de situacions d'assetjament.
- Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència masclista contribuint així, en major mesura, a la seva protecció.

teis

6. RESUM CONCLUSIONS DIAGNÒSTIC

Com a conclusions, podem tancar aquest diagnòstic, afirmant que, encara que la Fundació no discrimina explícitament per raó de sexe, no té encara integrada en els seus valors, una cultura igualitària, ni l'ús explícit d'un llenguatge inclusiu.

L'empresa ha demostrat sensibilitat cap a la igualtat, però no ha incorporat encara aquest tipus de valors en la seva estratègia de comunicació externa, ni interna, ni ha estat transmès a la plantilla de manera transversal, pel que no es percep una cultura de la igualtat de forma clara.

Per això, és necessària la implantació d'un pla d'igualtat i de les mesures i accions que incideixin en la igualtat entre dones i homes, ja que no s'han dut a terme actuacions de cap tipus en aquest sentit, existint cert desconeixement per part dels/de les treballadors/es de les avantatges que aquest pot suposar.

Pel que fa a la comunicació interna, l'empresa necessita millorar els mecanismes de comunicació, tant la ascendent, com la descendent, optimitzant, d'aquesta manera, els canals de comunicació que s'han de revisar, actualitzats i millorats. De la mateixa manera, i tot i tenir en compte el producte i servei que ofereixen, és important tenir cura de la comunicació externa en matèria d'igualtat de gènere.

Sobre els usos no sexistes del llenguatge, la Fundació ha de realitzar una tasca important a l'hora de transmetre comunicats de forma inclusiva. Es fa necessari i imprescindible i adoptar com a propi, l'ús de llenguatge no sexista, tant pel que fa a la informació que es transmet interna, com externament. A més, i com a punt de partida, s'hauria de revisar la documentació que s'utilitza a la Fundació, tant documentació interna com aquella dirigida a l'exterior per donar una imatge real d'ús de llenguatge inclusiu.

Igualment, s'han de dur a terme accions formatives que afavoreixin el coneixement de l'ús del llenguatge inclusiu a la plantilla.

En quant a l'accés de personal, la Fundació no discrimina a cap persona per raó de sexe en l'accés al lloc de feina, encara que no està establert enlloc, cap pauta en aquest sentit. Es podrien realitzar accions de polítiques positives que afavorissin als col·lectius menys representats a l'hora d'accedir als diferents llocs de feina.

Sobre les polítiques de promoció, no es contempla cap acció, ni procediment que garanteixi la possibilitat de creixement de les persones dins la pròpia Fundació ni, consegüentment, per les dones. No existeixen departaments més masculinitzats o feminitzats.

Malgrat tot, s'entén necessari disposar d'un procediment de selecció i contractació que garanteixi l'accés equitatiu als llocs de treball tant de les dones com dels homes.

*Objectius específics
i accions*

7. OBJECTIUS ESPECÍFICS I ACCIONS

Àrea 1: Cultura de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

De l'anàlisi de la informació proporcionada sobre les diferents àrees relacionades amb la igualtat, ha quedat patent que **la Fundació no discrimina en cap aspecte relacionat amb la igualtat**. No obstant això, **no té encara integrada**, en els seus valors, **una cultura igualitària de manera explícita**.

La Fundació **ha demostrat sensibilitat cap a la igualtat**, però no ha incorporat encara aquest tipus de valors en la seva **estratègia de comunicació** exterior, ni interna, ni l'han transmès a la plantilla, de manera que no es considera de moment, un valor intrínsec a la FOSIB, quedant reservat el coneixement d'aquesta àrea, a l'àmbit privat de cada persona.

Les treballadores i els treballadors no perceben cap discriminació per raó de sexe per part de l'organització, llevat de lleugeres conductes corregibles. Aquesta percepció general comporta un bon clima laboral i un major compromís amb el centre.

Tot i això, podem dir que el valor de la igualtat entre dones i homes és present a la cultura de l'organització però no es materialitza en una gestió organitzativa que la fomenti. Per això, **és necessària la implantació d'un pla d'igualtat i de les mesures i accions que incideixin en la igualtat entre dones i homes**, ja que no s'han dut a terme actuacions de cap tipus en aquest sentit, **existint un desconeixement per part dels/de les treballadors/es** de les avantatges que aquest pot suposar.

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.					
Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'igualtat i equitat a la Fundació. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'organització.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Garantir la incorporació i posterior continuïtat dels valors d'igualtat i equitat a la Fundació.	Dissenyar i enviar, per part de la Fundació, una nota informativa de difusió del compromís del FOISIB en matèria d'igualtat amb motiu del nou Pla d'igualtat.	1. Nota informativa elaborada. 2. Llista de destinataris. 3. Nota informativa enviada.	Departament d'Administració	T4 2020
2	Difusió del Pla d'igualtat a la Fundació a tots els grups d'interès (personal intern, empreses proveïdores, seguidors/res en xarxes si escau, etc.)	Informar del Pla d'igualtat a les diferents àrees de la Fundació i a tot el seu personal, per assegurar la visibilitat del projecte, a través d'una presentació al personal.	1. Núm. de persones que han assistit a les presentacions /Total plantilla.	Departament d'Administració	T4 2020
		Enviar a través del correu electrònic a totes les persones de la Fundació, el Pla d'igualtat.	1. Núm. de correus electrònics enviats.		T1 2021
		Informar periòdicament notícies en matèria d'igualtat (normativa, recomanacions, etc.) a través del correu electrònic i xarxes socials.	1. Núm. de correus electrònics enviats anualment		Durant la vigència del Pla
3	Establir una estructura competent per liderar i coordinar les estratègies en matèria d'igualtat.	Assignar una persona responsable d'igualtat, amb la funció de la coordinació del seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, així com la dinamització del compliment de les mesures per part de la Fundació.	1. Persona/es nomenada/es.	Persona Responsable d'igualtat.	T1 2021
4	Consolidar els coneixements dels/de les membres de la Comissió per tal d'incloure la igualtat en les polítiques transversals mitjançant el suport de la Comissió.	Organitzar un taller de formació i informació en igualtat, on es desenvolupi el tema de la igualtat en general i del Pla d'igualtat en particular, a la Comissió.	1. Definir continguts del taller. 2. Nre. de accions impartides. 3. Membres del C.IGL. que han assistit / total membres.	Comissió.	T2 2021

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'igualtat i equitat a la Fundació. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'organització.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
5	Sensibilitzar les persones responsables de manera que integrin els valors que està assumint la Fundació, en matèria d'igualtat.	Realitzar tallers a Responsables, en els quals es prepari per a la inclusió de la igualtat i la Conciliació en la gestió dels equips de treball.	1. Definir continguts del taller. 2. Núm. d'accions impartides. 3. Nombre de responsables que han assistit / total membres, amb les dades desagregades per sexes.	Departament d'Administració	T2 2021
6	Garantir la transversalitat del principi d'igualtat en l'elaboració i l'execució de les disposicions normatives, definició i pressupostació en tots els àmbits i desenvolupament del conjunt de totes les activitats.	Revisar la integració de la perspectiva de gènere en la gestió de personal, pressupostació, comunicació, contractació, etc.	1. Nre. d'àrees revisades. 2. Nre. d'àrees modificades amb perspectiva de gènere.	Departament d'Administració/ Comunicació	Durant la vigència del Pla
7	Crear nous documents gràfics d'informació i consulta en matèria d'igualtat.	Elaboració d'un Fullet informatiu que mostri els punts més importants del Pla d'igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Fullet elaborat.	Departament de Comunicació	T4 2020
		Elaboració d'un Decàleg d'igualtat que reculli els 10 punts més significatius en matèria d'igualtat.	1. Definició dels punts que es volen impulsar. 2. Decàleg elaborat.		
		Difusió del Fullet i Decàleg a través de tots els canals de comunicació interns.	1. Nre. de persones que ha rebut documentació/total plantilla.		T1 2021
		Realitzar un manual de conducta que inclogui els valors d'igualtat i, que aquest, es pugui facilitar també a persones que realitzen funcions puntuals a la FOSIB.	1. Manual de conducta elaborat.		T2 2021
		Commemorar diferents actes el 8 de Març, Dia de les Dones, i el 25 de Novembre, Dia contra la Violència cap a les Dones, realitzant accions en matèria d'igualtat i/o prevenció de les violències masclistes adreçades tant al personal com a persones externes: - Realitzar comunicacions a xarxes socials.	1. Nre. d'accions realitzades/previstes 2. Grau de participació (gènere, àrea, categoria professional)		Durant la vigència del Pla
8	Prendre accions de millora referent a la uniformitat del personal a la Fundació.	Dissenyar i crear uniformes parells per a homes i dones.	1. Uniformes dissenyats 2. Uniformes produïts	Gerència	Durant la vigència del Pla

ÀREA 1: Cultura de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'igualtat i equitat a la Fundació. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere a totes les accions de l'organització.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
9	Promoure bones pràctiques amb les empreses col·laboradores del FOSIB.	Revisar els criteris d'igualtat de licitació, adjudicació i execució per a la contractació d'empreses externes a la instrucció de clàusules socials.	1. Criteris d'igualtat revisats	Departament d'Administració	T1 2023
		Revisar l'acompliment de la inclusió de les clàusules socials als documents de subcontractació o licitacions, com a requisit valorable per a la contractació.	1. Nre. de contractes revisats/total de contractes.		T1 2023
		Col·laborar amb organitzacions que compleixin amb criteris d'igualtat una vegada la Fundació compti amb el pla d'igualtat (associacions, empreses proveïdores o d'altres).	1.Nre. de entitats amb els qui la Fundació ha subscrit acords de col·laboració		T3 2024
10	Garantir una presència equilibrada d'homes i dones en actes públics (presentacions de serveis o esdeveniments).	Definició de mecanismes per a assegurar una presència equilibrada dels empleats i les empleades en actes públics o comissions de treball.	1. Criteris definits i aplicats 2. Nre. d'actes i percentatge de dones/total persones.	Gerència	Durant la vigència del Pla
11	Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les accions del Pla d'igualtat, així com el seu impacte en la plantilla.	Comissió d'igualtat: celebrar reunions trimestrals per a vetllar pel compliment del pla i fer seguiment.	1. Nre. reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions	Comissió de Seguiment	T4 2020 i Durant la vigència del Pla.
		Realitzar enquestes bi-anuals amb l'objectiu de conèixer l'impacte que tenen les accions d'igualtat entre la plantilla: grau de coneixement de les mesures, nivell de satisfacció, suggeriments, etc.	1. Enquesta elaborada. 2. Nre. d'enquestes contestades. 3. Informe resultats enquestes.		T3 2022 / T3 2024
		Mesurar anualment el nombre d'accions dutes a terme en matèria d'igualtat i analitzar les possibles desviacions existents.	1. Nre. d'accions dutes a terme anualment. 2. Nre. de desviacions detectades.		T4 2021 / T4 2022 / T4 2023
		Elaborar un informe anual, que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions oposades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla al respecte.	1. Informe de seguiment anual. 2. Nre. d'accions aconseguides vs. Nre. d'accions totals		
		Elaborar un informe a la finalització del Pla, que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la re-adaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per a dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.	1. Informe final		T4 2024

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

Comunicació

Pel que fa a la **comunicació**, és clarament, una de les més significatives àrees de millora, no només per la comunicació general de la Fundació, sinó també com a primer pas per transmetre després la informació referent a la igualtat de gènere.

És necessari realitzar millores perquè, no només la informació arribi a tot el personal de la Fundació, sinó que s'agilitzin també les vies i la forma de comunicar-se i la regularitat en les comunicacions.

Com a canals de comunicació, destaquem el correu electrònic, la comunicació oral i la nova eina TEAMS.

Pel que fa a la comunicació externa, hi ha una persona responsable d'aquesta funció però, com diem, dirigida a la informació exterior. Aquesta persona no té la responsabilitat de la revisió dels comunicats interns i externs, perquè es compleixi la perspectiva de gènere en el llenguatge.

Llenguatge inclusiu

Respecte al llenguatge no sexista, **en l'organització no hi ha una sensibilització general del la seva utilització**, no s'ha realitzat cap acció formativa i les persones encarregades no disposen d'una guia al respecte. L'ús que es fa del mateix és per iniciativa personal i/o intuïció però no es revisa la documentació en aquest sentit.

Es fa necessari, com a institució pública, formalitzar i **fer extensiu l'ús d'un llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista** que afavoreixi la incorporació del concepte d'igualtat de gènere a la Fundació, d'una manera natural, especialment

dirigit a personal d'administració, ja que són aquestes persones les que més documentació produeixen.

ÀREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de la Fundació des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Responsables	Cronograma
1	Formalitzar l'ús d'un llenguatge no sexista de forma transversal, posant en marxa els mecanismes necessaris perquè a tota norma, escrit administratiu o formulari, relatiu al personal, es respecti l'ús del llenguatge no sexista i no suposi un menyspreu per raó de sexe.	Revisar i adequar, si es cau, els impresos, formularis i comunicacions dirigides al personal, així com persones que hagin d'accedir a un procés d'accés per a accedir a un borsí, curs de formació, etc., perquè es trobin realitzats en un llenguatge no sexista.	Departament de Comunicació	T4 2020
		Assegurar el llenguatge inclusiu en la denominació dels llocs de treball i la RLT. Revisar les denominacions dels llocs de treball per a que totes estiguin formulades en llenguatge inclusiu.		
		Reunió amb responsables per a l'adaptació de dades, formularis i estadístiques amb variable de gènere, per incloure-la i obtenir dades estadístiques desagregades per sexes.		T2 2021
2	Sensibilitzar el personal de La Fundació, sobre la importància de l'ús d'un llenguatge igualitari per garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació, donant les eines necessàries per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-ho.	Desenvolupar una Manual d'usos no sexistes del llenguatge i facilitar-ne a tota la plantilla d'oficines la versió digital per la seva consulta quantes vegades es necessiti.	Departament de Comunicació	T4 2020
		Realitzar una Guia més breu per a la resta de la plantilla, de manera que puguin també tenir les eines necessàries per a la utilització d'un llenguatge inclusiu.		
		Donar a conèixer i sensibilitzar a la plantilla de la Fundació sobre l'ús de la Guia creada, realitzant totes les accions de difusió necessàries per a això.		
		Realitzar formacions al personal d'oficines, per al correcte ús d'un llenguatge neutre, de forma que el personal pugui tenir les eines necessàries per utilitzar-lo.	Departament d'Administració	T2 2021
		Nomenar a cada departament, a una persona responsable de la revisió de l'ús no sexista del llenguatge, en els comunicats de la Fundació.	Departament de Comunicació	A partir del T4 de 2020 i Durant la vigència del Pla

ÀREA 2: Llenguatge igualitari i comunicació.

Descripció Objectiu General		Consolidar la comunicació interna i externa de la Fundació des de la perspectiva de gènere i garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu a la totalitat de les comunicacions.		
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Responsables	Cronograma
3	Millora de les vies de comunicació interna	Desenvolupar un pla de comunicació interna que estableixi directrius clares en relació a la comunicació interna de l'entitat.	Departament de Comunicació	T1 2022
		Digitalitzar documentació (com per exemple, partitures) i establir una eina d'accés a aquesta, de forma que aquelles persones que la necessitin puguin aconseguir-la ràpidament, sense necessitat de desplaçaments.		T2 2022
4	En la comunicació externa, tenir especial cura de la imatge pública de la Fundació pel que fa als estereotips de gènere, per afavorir una imatge no sexista.	Revisar la plana web, xarxes socials i qualsevol comunicació cap a l'exterior, assegurant l'ús d'un llenguatge inclusiu.	Departament de Comunicació	T4 2020
		Establir mecanismes a la Fundació que garanteixin una imatge externa no sexista, amb especial cura de la imatge pública dels grups en què la dona està infrarrepresentada i afavorir el canvi d'imatge.		

Teis

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

A la **política d'accés** de la Fundació no s'observa cap tipus de barrera per a la contractació d'algun dels sexes, tot i això, aquest aspecte no es troba definit per cap procediment de treball.

No es troben obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació per a oferir condicions d'igualtat a dones i homes en l'accés a l'ocupació, ni pel desenvolupament professional.

També cal dir que la Fundació compta amb un catàleg de funcions ben definit.

Si bé **no existeixen barreres per a la contractació d'homes i dones**, tampoc s'han pres mesures per afavorir les polítiques positives en l'accés d'aquells col·lectius menys representats en els diferents llocs de feina.

En quant a la **promoció**, no es detecta tampoc cap objecció respecte a una plaça en la que pertànyer a un gènere determinat sigui un impediment per promocionar, ja que la promoció es realitza a través de proves completament neutres tant per al personal d'oficines com per a la plantilla artística. Així i tot si es pot observar segons les dades aportades que, en llocs de responsabilitat hi ha 4 dones i 14 homes, el que implica que hi ha una lleugera segregació vertical si passem aquest nombres a percentatges.

De cara a les **retribucions**, lligant el salari a la plaça (tal com es pot veure també a les taules salarials del 2019), es neutralitzen les possibles discriminacions que hi pugui haver,

però es detecta la necessitat de donar més difusió en aquest aspecte a la plantilla, tant de la RLT com del conveni.



ÀREA 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució

Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.				
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma	
1	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'Igualtat de dones i homes en els procediments d'accés, promoció interna i provisió.	Desenvolupar un procediment d'accés que ajudi a prendre decisions en cas de que es realitzin entrevistes o proves, incorporant clàusules relatives a la igualtat de gènere seguint les mateixes pautes de l'administració pública.	1. Procediment d'accés elaborat	Departament d'Administració / Responsables dels diferents departaments	T2 2023	
		Assegurar que les preguntes realitzades a les entrevistes d'incorporació de personal es relacionen exclusivament amb els requeriments del lloc de feina.	1. Descriure temes/referències que no es poden demanar. 2. Llistat preguntes no permeses.			
		Formar a les persones de la Fundació que duen a terme entrevistes als processos d'accés, quan es cau, de manera que es realitzin de manera neutral i tenint en compte la perspectiva de gènere.	1. Revisió de les bases. 2. Inclusió com a mèrit de formació relacionada amb igualtat.			
		Revisar els processos d'accés, incloent determinats indicadors: nombre d'homes i dones incorporades a la Fundació respecte al nombre de C.V. per sexe de les candidatures o percentatge d'homes i dones per departament.	1. Processos d'accés revisats			
		Crear un Manual de Benvinguda per a les noves incorporacions, de manera que puguin tenir la informació necessària de les àrees més importants. Aquest manual haurà de contemplar també els nous valors en igualtat que formaran part de la FOSIB.	1. Manual de Benvinguda dissenyat		Durant la vigència del Pla	
		Per als processos selectius (accés, provisió, etc.), realitzar estudis estadístics que determinin les dades desagregades per sexes.	1. Elaborar taula excel on s'incloguin les dades de cada procés. - Presentades - Admeses - Aprovades - Adjudicades - Segregades per sexe i en ordre d'adjudicació.			
	Contemplar la inclusió de matèries relatives a la normativa sobre igualtat de gènere i violència masclista a les proves selectives.	1. Proves amb la inclusió d'aquestes matèries com a mèrit.	T2 2023			

ÀREA 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució

ÀREA 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució					
Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
2	Garantir la visibilitat de les dones i la no discriminació a l'accés, ocupació i la promoció.	Revisar i eliminar dels impresos de sol·licitud i de les entrevistes d'accés (en el cas que n'hi hagi), qualsevol pregunta de contingut sexista o sobre la vida personal de les persones candidates.	1. Documents revisats 2. Continguts eliminats.	Departament de Comunicació	T3 2021
		Revisar tant la RLT com el Catàleg de llocs de feina per a que s'utilitzi un llenguatge neutre i inclusiu.	1. RLT revisat 2. Catàleg revisat		T2 2021
		Garantir que, en la composició de tribunals i òrgans de contractació de personal, com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes.	1. Nre. i definició de mecanismes impulsats per evitar el desequilibri.	Gerència	Durant la vigència del Pla
		Per a una major transparència i una millor comunicació i aprofitant el nou correu corporatiu, continuar donant difusió entre tot el personal de les places vacants (tant de nou accés com de promoció), de manera que tota la plantilla pugui tenir coneixement d'aquestes, animant que les persones, siguin del gènere que siguin, optin a totes les vacants disponibles i, especificant com a novetat, si es tracta d'una categoria ocupada majoritàriament per dones o per homes.	1. Data de notificació a les xarxes socials de les vacants disponibles.	Departament d'administració / Comunicació	Durant la vigència del Pla
3	Mantenir i seguir potenciant la presència i participació de les dones en els llocs de treball de responsabilitat, contribuint a l'augment de la seva presència, com a desenvolupament i promoció professional.	Contribuir, en la mesura de les possibilitats, a l'augment de presència de dones a llocs de responsabilitat, per exemple realitzant campanyes informatives.	1. Nre. o tipus de campanyes realitzades	Departament d'Administració	T3 2023
		Evitar, en la mesura del possible, que les responsabilitats familiars, que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar dins la Fundació, encara que ja hem dit que pràcticament no hi ha promocions internes.	1. Nre de dones que haguin promocionat anualment		Durant la vigència del Pla
		Augmentar, dins el possible, el nombre de directores convidades de manera que hi hagi un equilibri entre gèneres per a aquesta invitació de "contractació puntual".	1. Nre. de dones convidades		Durant la vigència del Pla

ÀREA 3: Accés al lloc de treball, promoció i retribució

Descripció Objectiu General		Assegurar una real igualtat d'accés i oportunitats entre els gèneres en l'accés i la provisió dels llocs de feina.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
4	Donar major difusió, tant a les noves incorporacions com al personal ja instaurat, de la normativa vigent en aquesta matèria.	Organitzar reunions informatives per a la plantilla, a la signatura del nou conveni.	1. Reunions organitzades. 2. Nre. De participants segregades per sexe.	Departament de Comunicació	A la signatura del nou conveni
		Elaborar infografies o documents similars a distribuir entre la plantilla així com incloent la informació al nou manual de benvinguda.	1. Infografies dissenyades i/o documentació actualitzada		
5	Obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de la FOSIB, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.	Realització de la valoració dels llocs de treball amb criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.	1. VLT realitzada.	Departament d'Administració	T1 2021
		Establir en el registre retributiu convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebudes per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.	1. Registre retributiu realitzat		
		Aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció."			
		Realitzar una auditoria retributiva que quedarà inclosa en el present Pla i que tindrà la seva mateixa vigència (4 anys), i que haurà de comptar amb els següents continguts: - Diagnòstic de la situació retributiva en la Fundació. - Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, si n'hi ha. - Sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts"	1. Auditoria retributiva realitzada		

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

L'àrea de **Formació** és una de les menys satisfactòries pel personal de la Fundació perquè no hi ha una planificació d'accions formatives orientada al desenvolupament i creixement de la plantilla. De fet, **no existeix un pla de formació**. Conseqüentment, tampoc s'ha dut a terme cap formació amb continguts d'igualtat de gènere.

Es fa necessari un procediment de Formació que garanteixi l'accés a aquesta de forma igualitària a tota la plantilla, amb una comunicació apropiada i que englobi tant accions formatives per al lloc de feina, com per a poder adquirir les habilitats necessàries per a la correcta consecució de les seves tasques.

Resulta **fonamental** realitzar una **enquesta de necessitats formatives** per poder establir objectius concrets i comptar amb l'opinió del personal i, és imprescindible que es realitzi un feedback dels resultats obtinguts.

Per a la bona continuïtat, una vegada realitzat un Pla de Formació, es completament necessari de cara a preveure futures formacions, realitzar un seguiment de les accions formatives que s'impartiran a la FOSIB, donant feedback dels resultats obtinguts i avaluant, passat un temps, l'efectivitat i aplicabilitat de l'après.

Resulta igualment fonamental, implantar una **formació regular en matèria d'igualtat**.



ÀREA 4: Pla de Formació.

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Definir un procediment per a establir el pla de formació, instaurant la perspectiva de gènere.	Detecció i anàlisi de les necessitats formatives, consultant a la plantilla anualment quines són les necessitats per lloc de feina o col·lectiu. Aquest anàlisi s'ha de fer amb perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe però mantenint l'anonimat de la persona.	1. Detecció de necessitats (enquesta) realitzada. 2. Valoració i anàlisi dels resultats.	Departament d'Administració	T4 2021 / T4 2022 / T4 2023 / T4 2024
		Incloure a la detecció de necessitats formatives preguntes específiques de l'interès per la formació en cursos de gènere, diversitat sexual o violència masclista.	1. Realitzar detecció necessitats formatives anual. 2. Preguntes incloses gènere. 3. Respostes del personal/total persones		T4 2021 / T4 2022 / T4 2023 / T4 2024
		Disseny i elaboració del pla de formació anual.	1. Elaboració del Pla de Formació. 2. Posada en marxa del pla de formació.		T1 2022 / T1 2023 / T1 2024
		Difusió del Pla de formació a tota la plantilla	1. Pla de formació comunicat anualment		T1 2022 / T1 2023 / T1 2024
		Comunicació i accés equitatiu de les accions formatives	1. Texte informatiu creat per fomentar la participació equitativa d'homes i dones a la formació		Durant la vigència del Pla
		Establir un sistema de recollida de dades per sexe, dels/de les participants a les accions formatives, nombre d'hores i tipus de cursos (entre d'altres), que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere.	1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones/total plantilla.		T4 2021 / T4 2022 / T4 2023 / T4 2024
		Realitzar seguiments del pla de formació, per avaluar l'aplicabilitat dels coneixements adquirits, tal com la necessitat de realitzar altres cursos quan finalitzi cada acció.	1. Avaluació de l'eficàcia i qualitat de la formació de l'acció formativa/total accions. 2. Avaluació de necessitat de realitzar altres cursos a la finalització del curs/total cursos.		Durant la vigència del Pla

ÀREA 4: Pla de Formació.

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la formació sense discriminació.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
2	Sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'Igualtat de gènere, garantint així un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere.	Impartir formació en matèria de gènere per a tot el personal, tant de nova incorporació com personal amb antiguitat.	1. Nombre d'accions impartides. 2. Nombre de persones que han rebut formació/total persones.	Departament d'Administració	T2 2022
3	Assegurar que el Pla de Formació inclogui formació en habilitats de gestió que afavoreixin el desenvolupament professional.	Realitzar accions formatives que afavoreixin el desenvolupament d'habilitats com: - higiene postural - gestió del temps - gestió emocional - eines de comunicació, informàtica i idiomes	1. Nombre d'accions formatives.	Departament d'Administració	T3 2023
		Incloure en el pla de formació que s'elabori, cursos que tinguin per objecte reforçar les habilitats directives; es procurarà, dins les possibilitats, reservar places per a les dones.	1. Nre. de cursos realitzats 2. Nre. participants/Nombre total persones 3. Nre. de dones inscrites /total dones 4. Nre. dones llocs de responsabilitat/total llocs responsabilitat 5. Evolució anual d'increment promocions a llocs de responsabilitat.		
4	Assegurar que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i familiar impedeixi la carrera de les dones, sobretot aquelles que tinguin persones al seu càrrec.	Promoure que la formació es trobi a l'abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar la vida laboral i familiar impedeixi la carrera de les dones.	1. Nombre de persones en formació durant permís/Nombre de persones en permís.	Departament d'Administració	Durant la vigència del Pla
		Garantir la formació de les dones per a que puguin accedir a llocs de major responsabilitat.	1. Nombre dones participants/total participants		
5	Incorporar la perspectiva de gènere en les accions formatives realitzades per empreses externes	Incloure l'exigència de polítiques o accions de caire igualitari a empreses proveïdores de formació i als continguts que aquestes ofereixen.	1. Clàusules contractuals.	Departament d'Administració	T2 2024
		Informar el professorat (intern o extern) o empreses proveïdores de formació, que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.	1. Texte informatiu creat. 2. Accions d'informació al professorat. 3. Anàlisi de material i llenguatge utilitzat a través de l'enquesta d'avaluació o valoració del curs.		Durant la vigència del Pla

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

La Fundació **no disposa d'un protocol de prevenció i tractament dels casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe ni d'assetjament per part de terceres persones**. No es mostra, per tant, una regulació formal en matèria d'assetjament en el lloc de treball amb cap protocol existent.

Una vegada realitzat, resultarà imprescindible la difusió del mateix a tota la plantilla. De la mateixa forma, s'haurà de crear una Comissió de prevenció per a casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i el disseny d'un protocol més senzill i visual, per a la denúncia de casos.

No s'han dut a terme accions per a una major sensibilització en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Així doncs, es **primordial** i urgent **acabar amb el desconeixement** de què es l'assetjament, els diferents tipus existents, com actuar davant una situació d'aquest caire o les mesures a les que es pot adherir una persona que la pateix.

te.is

ÀREA 5: Prevenció de l'Assetjament Sexual i per raó de sexe

Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Garantir l'existència d'un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.	Desenvolupar un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	1. Protocol desenvolupat.	Departament d'Administració / Comunicació	T1 2021
		Realitzar material divulgatiu (Guia pràctica) i visual per donar difusió del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a tota la plantilla.	1. Documentació visual i pràctica per difusió dels continguts del protocol. 2. Nombre d'accions de difusió realitzades. 3. Nombre de persones que han rebut informació/total persones.		T2 2021
		Realitzar un recordatori anual del protocol al personal municipal a través d'accions d'informació breus i via online per seguir sensibilitzant.	1. Nombre d'accions de difusió/any 2. Nombre de persones que han rebut informació/total persones.		Durant la vigència del Pla
		Atendre l'anomenat Assetjament de Terceres persones, quan és el/la usuari/a o personal d'empreses proveïdores, qui és el presumpte/a assetjador/a i incloure-ho en la difusió de qualsevol protocol d'actuació, incloent-lo al protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.	1. Assetjament de Tercers inclòs al protocol.		T1 2021
		Dur un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any. Registrar qualsevol denúncia o incidència que pugui donar-se en aquesta àrea.	1. Registre elaborat. 2. Nombre de denúncies/any		Durant la vigència del Pla
		Garantir la protecció efectiva del personal que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe, aplicant el protocol i garantir el respecte a les persones, la confidencialitat, la diligència, l'audiència imparcial i el tractament just, i la restitució de les víctimes.	1.Nre. de consultes ateses 2.Nre. d'expedients iniciats/resolts 3.Tipologia de conductes denunciades		Durant la vigència del Pla

ÀREA 5: Prevenció de l'Assetjament Sexual i per raó de sexe

ÀREA 5: Prevenció de l'Assetjament Sexual i per raó de sexe					
Descripció Objectiu General		Vigilar l'existència d'un ambient de treball de respecte, lliure de i prevenir i actuar en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o gènere.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
2	Garantir l'existència d'una Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i formar-la en aquesta àrea.	Crear la Comissió de prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe (pot ser la mateixa comissió d'igualtat).	1. Comissió constituïda.	Comissió de Seguiment	T2 2021
		Formar la Comissió en prevenció de l'assetjament, en el protocol d'assetjament i en la importància de la seva tasca en aquest tema.	1. Taller de formació.		
3	Realitzar accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual.	Formar al Gerent i a les persones amb càrrecs de responsabilitat i la importància de la seva labor en aquest àmbit.	1. Participants formades	Departament d'Administració / Comunicació	T3 2021
		Promoure una jornada formativa per a la plantilla, sobre la prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe.	1. Nombre de jornades formatives realitzades.		
4	Garantir l'existència de mesures de protecció per a la dona, des del punt de vista d'ergonomia i en plans interns per a l'anàlisi i la gestió de possibles vinculacions de llocs de treball a un gènere determinat.	Sol·licitar i treballar amb el Servei de Prevenció Aliè, tots aquells aspectes que suposin l'existència d'un Pla de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques per sexe i que estiguin lligades al lloc de feina.	1. Nre. Reunions amb SPA. 2. Registre de mesures de protecció per a la dona. 3. Nre. de mesures.	Servei de Prevenció/Departament d'Administració	Durant la vigència del Pla

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

Es constata que la entitat **disposa de mesures de conciliació i beneficis per als/les treballadors/es**. Ara be, existeix **desconeixement** d'aquestes en una gran part de la plantilla i es fa patent la necessitat d'una major difusió i també aclariment, de les mesures de les que disposa el personal. Es requereix una **campanya informativa** a tota la plantilla, de les iniciatives i accions empreses, així com del propi concepte de conciliació amb la finalitat de conèixer quins són, exactament, les àrees que cobreix aquest i realitzar un anàlisi de les mesures existents per a conèixer la utilitat i la satisfacció de la plantilla amb aquestes, amb la finalitat de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau i valorar la incorporació d'altres noves.

No s'han realitzar tampoc **accions que promoguin la coresponsabilitat** entre homes i dones, entenent aquesta com *la distribució equilibrada, equitativa i funcional de la planificació, l'organització i la realització de les tasques domèstiques, de la cura d'infants i de les persones dependents, dels espais d'educació i del treball remunerat.*

Cabria també valorar la **possibilitat d'incorporar noves accions** o mesures suggerides pel propi personal.

Com observem, **tampoc es realitza cap anàlisi que contempli l'impacte de gènere.**

ÀREA 6: Polítiques de Conciliació i Coresponsabilitat

Descripció Objectiu General		Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i/o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització de les mateixes.			
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Donar a conèixer a tota la plantilla les mesures de conciliació i coresponsabilitat que tenen al seu abast i, en general, de tot allò que fomenta la igualtat.	Informar el personal de les mesures existents en matèria de conciliació i coresponsabilitat per a personal laboral.	1. Llistat mesures conciliació. 2. Personal informat de les mesures existents/total plantilla.	Departament de Comunicació	A la signatura del nou conveni
		Incloure les mesures de conciliació en el manual de benvinguda perquè les noves incorporacions coneguin les mesures de conciliació i coresponsabilitat.	1. Inclusió de les mesures de conciliació al Manual de Benvinguda		
		Penjar en el tauler d'anuncis, un document amb les mesures de conciliació, perquè tota la plantilla tingui accés quan ho necessiti.	1. Mesures de conciliació penjades en tots els taulers d'anuncis		
2	Millorar i implantar noves mesures de conciliació en nous acords o convenis.	Desenvolupar noves mesures, dins les possibilitats de La Fundació, tenint en compte la seva particularitat, entre les quals destaquem: - Disposar d'un petit espai office (també s'haurà de preveure al nou edifici projectat), tant per a la plantilla artística a la sala d'assajos, com per al personal d'oficines, més enllà del que actualment hi ha a disposició. - Valorar l'opció de poder sumar als dies de vacances establerts, els dies compensatoris.	1. Nombre de noves mesures plantejades. 2. Nombre mesures implantades/total plantejades.	Departament d'Administració	T2 2024
3	Conèixer l'impacte de les mesures de conciliació i coresponsabilitat, des de la perspectiva de gènere.	Passar anual o bianualment qüestionaris de satisfacció sobre les mesures existents, així com recollir els suggeriments d'incorporació de noves, atenent les circumstàncies del seu sector, amb les dades desagregades per sexe.	1. Enquestes de satisfacció passades 2. Nre. de suggerències recollides bianualment	Departament d'Administració	T3 2022/ T3 2024
		Incloure indicadors que mesurin l'efecte de la implantació de les polítiques de conciliació, mesurant el seu ús i la categoria professional de les persones que s'acullen a aquestes, obtenint les dades desagregades per sexe.	1. Nombre permisos paternitat vs nombre permisos maternitat/total permisos.		
4	Aprofundir en la necessitat de conciliar amb l'exercici de la feina, la vida familiar i personal. Avançar en la consolidació d'una cultura de coresponsabilitat entre ambdós sexes en l'atenció de càrregues per aconseguir una societat més igualitària i justa.	Realitzar una campanya de sensibilització per a un repartiment més equitatiu de les tasques de cura de persones dependents, infants i la llar.	1. Campanya realitzada. 2. Percentatge de reducció de la bretxa de gènere en l'ús de llicències i permisos	Departament de Comunicació / Administració	T2 2023
		Detectar qualsevol aspecte que pogués ser limitador tant de les sol·licituds com del gaudiment dels permisos relacionats amb la conciliació i la coresponsabilitat, de la vida familiar, analitzant els permisos demanats i concedits.	1. Nombre persones que s'acullen a mesures/total persones. 2. Nombre mesures denegades i registre de motius i àrea.		Durant la vigència del Pla

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

No existeixen protocols ni cap tipus d'acció dirigida a sensibilitzar al personal de la Fundació sobre la importància de la violència masclista i de com actuar si la persona o algú de l'entorn sofreix aquesta situació.

Encara que tots/es són conscients de la gravetat d'aquest tema i que és una situació que pot donar-se en l'entorn més proper, no s'ha tractat en profunditat. És **fonamental** que l'organització, com a agent social, **participi activament**, en la mesura de les seves possibilitats **en la lluita contra la violència masclista**.

The logo consists of the lowercase letters 'teis' in a light blue, sans-serif font. The letter 'i' is a light green color, while the other letters are light blue.

ÀREA 7: Violència masclista

Descripció Objectiu General					
Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.					
Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Garantir la protecció efectiva dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.	Disposar d'un protocol d'actuació a on es recullin les directrius a emprendre com a organització i donar difusió d'aquest.	1. Procediment aprovat.	Departament de Comunicació / Administració	T3 2023
		Difusió dels drets laborals de les dones de la plantilla en cas de ser víctimes de violència de gènere.	1. Acció de difusió realitzada.		
		Mesures per a garantir la confidencialitat dels procediments	1. Mesures aprovades.		
2	Sensibilitzar tot el personal sobre l'importància i gravetat de la violència masclista com a acció de responsabilitat amb la societat.	Desenvolupar accions internes per a la detecció de violència masclista per a tota la plantilla i especialment per personal d'atenció al públic.	1. Nombre accions internes.	Departament de Comunicació / Administració	T3 2023
		Realitzar accions de sensibilització (tallers, xerrades, etc.) en matèria de violència masclista per tot el personal.	1. Nombre accions/any 2. Nombre participants/Nombre total persones		
3	Donar suport a organitzacions externes a la fundació, en la lluita contra la violència masclista	Col·laborar amb alguna associació dels Illes Balears o amb IBDona per a la realització, per exemple, de concerts benèfics, de manera que la FOSIB es converteixi en un agent social més, en la lluita contra la violència de gènere com per exemple: - Organitzar concerts per a la recollida de fons.	1. Col·laboracions suscrites amb altres entitats. 2. Nombre d'accions realitzades anualment.	Departament d'Administració	T2 2024
4	Sensibilitzar de manera externa, sobre l'importància i gravetat de la violència masclista com a acció de responsabilitat amb la societat.	Donar difusió a través de diferents eines als grups d'interès de la FOSIB, dels esdeveniments a realitzar o de la posició de l'organització enfront de la Violència Masclista, per exemple, a través de les xarxes socials.	1. Comunicacions realitzades	Departament de Comunicació	Durant la vigència del Pla

CONCLUSIONS DIAGNÒSTIQUES

No existeix cap tipus d'acció dirigida a sensibilitzar al personal de la Fundació sobre la importància de la no discriminació cap el col·lectiu LGTBI, encara que des de totes les posicions s'observa que hi ha una àmplia sensibilització en aquest sentit.

És **fonamental** que l'organització, com a agent social, **participi activament**, en la mesura de les seves possibilitats, **en accions que promoguin la visibilització i no discriminació d'aquest col·lectiu.**

The logo consists of the lowercase letters 'teis' in a sans-serif font. The 't' and 's' are light blue, while the 'e' and 'i' are light green. The letters are slightly shadowed, giving a 3D effect.

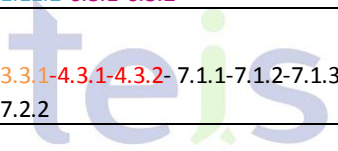
ÀREA 8: Col·lectiu LGTBI.

Descripció Objectiu General		Donar suport a la lluita contra la violència masclista, sensibilitzar a la plantilla i garantir el respecte a la diversitat sexual.			
Nº Obj. Específic	Descripció objectiu específic	Accions	Indicadors	Responsables	Cronograma
1	Conscienciar, visibilitzar i sensibilitzar cap als col·lectius LGTBI l'objectiu dels quals sigui millorar la vida en igualtat de condicions de les persones lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i d'altres col·lectius respectant la seva diversitat sexual i de gènere.	Desenvolupar accions de sensibilització sobre el col·lectiu LGTBI	1. Nombre d'accions dutes a terme.	Departament de Comunicació	T2 2024
2	Donar suport a organitzacions externes al FOSIB, en la lluita contra la discriminació per orientació sexual.	Sensibilitzar a través de diferents esdeveniments als grups d'interès de la FOSIB, de la importància de no discriminació al respecte, és a dir, sumar a aquest foment a persones externes per exemple, a través de les xarxes socials.	1. Col·laboracions suscrites amb altres entitats. 2. Nombre d'accions realitzades anualment.	Departament d'administració	T3 2024



CRONOGRAMA GENERAL

CRONOGRAMA 2020-2024					
	T1	T2	T3	T4	DLVP
2020				1.1-1.2.1-1.7.1-1.7.2-1.11.1-2.1.1-2.1.2-2.2.1-2.2.2-2.2.3-2.2.5-2.4.1-2.4.2	
2021	1.2.2-1.3-1.7.3- 3.5.1-3.5.2-3.5.3-5.1.1-5.1.4	1.4-1.5-1.7.4-2.1.3-2.2.4-3.2.2-5.1.2-5.2.1-5.2.2-	3.2.1-5.3.1-5.3.2-	1.11.3-1.11.4- 4.1.1- 4.1.2-4.1.6	1.2.3-1.6-1.7.5-1.8-1.10-1.11.1-2.2.5-3.1.6-3.2.3-3.2.4-3.3.2-3.3.3-4.1.5-4.1.7
2022	2.3.1- 4.1.3- 4.1.4	2.3.2-4.2	1.11.2-6.3.1-6.3.2	1.11.3-1.11.4-4.1.1- 4.1.2-4.1.6	4.4-4.5.2-5.1.3-5.1.5-5.1.6-5.4-6.4.2-7.4
2023	1.9.1-1.9.2- 4.1.3-4.1.4-	3.1.1-3.1.2-3.1.3-3.1.4-3.1.5-3.1.7-6.4.1	3.3.1-4.3.1-4.3.2- 7.1.1-7.1.2-7.1.3-7.2.1-7.2.2	1.11.3-1.11.4-4.1.1- 4.1.2-4.1.6	
2024	4.1.3- 4.1.4	4.5.1-6.2-7.3-8.1	1.9.3-1.11.2-6.3.1-6.3.2-8.2	1.11.5- 4.1.1- 4.1.2-4.1.6	



A la signatura del nou conveni
 3.4.1-3.4.2- 6.1.1-6.1.2-6.1.3-

8. RESPONSABLES I PRESSUPOST

Segons estableix **l'Acord del Consell de Govern de 9 de novembre de 2020** per a aprovar la segona fase d'implantació de plans d'igualtat per al personal dels ens que integren el sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb plantilles iguals o superiors a cinquanta persones:

- S'ha d'establir una persona responsable del Pla d'Igualtat. Aquesta persona a la Fundació Orquestra Simfònica serà **Bartolomé Riera Tarongí**, amb el càrrec de Cap d'Administració.
- S'ha d'establir un **pressupost** per al Pla d'Igualtat. Aquest pressupost, per a la totalitat del Pla d'Igualtat que ens ocupa, tindrà una dotació de 20.000 €. Aquesta dotació queda subjecta a les necessitats del Pla i als recursos disponibles a la FOSIB, podent sofrir variacions.

teis

9. COMISSIÓ D'IGUALTAT. SEGUIMENT DE LA IMPLANTACIÓ

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una **Comissió d'Igualtat**, que permeti abordar, de manera conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe, es constitueix el **22 d'abril de 2020 de**, la Comissió Paritària per a la Igualtat de la **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears**.

La Comissió està formada, en representació de **Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears** per:

Nom	Àrea	Càrrec
Pere Josep Malondra Sánchez	Gerència	Gerent
Bartolomé Riera Tarongí	Administració	Cap d'Administració
Cristina Mar Martínez Mateu	Producció	Cap de Producció

La Comissió està formada en representació dels treballadors i treballadores per:

Nom	Àrea	Càrrec
Gloria Katia Maria Grati	Plantilla Artística	Inspectora
Joana Rullán Oliver	Plantilla Artística	Ajuda De Solista De Fagot/Contrafagot
Joan Manuel Barceló Antúnez	Comitè	President Del Comitè D'empresa

El seguiment i avaluació del pla el realitzarà la Comissió permanent d'Igualtat. Li correspon interpretar el contingut del pla i avaluar el seu grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.

La Comissió d'Igualtat tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del pla d'Igualtat de la Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears.

CONVOCATÒRIES

Es reunirà de forma ordinària cada tres mesos.

FUNCIONS

La Comissió tindrà les següents funcions:

Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla.

- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures amb facultats deliberatives.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins la Fundació, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.

ATRIBUCIONS GENERALS DE LA COMISSIÓ

- Interpretació del pla d'Igualtat.
- Seguiment de la seva execució.

- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present pla d'Igualtat. En aquests casos serà preceptiva la intervenció de la comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que s'hagin atribuït a la comissió, portant a terme les definicions o adaptacions que siguin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests.
- Els acords que adopti la comissió en qüestions d'interès general, es consideren part del present pla i gaudiran de la seva mateixa eficàcia obligatòria.

ATRIBUCIONS ESPECÍFIQUES DE LA COMISSIÓ



- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i/o serveis i les persones involucrades, de manera que el pla es pugui ajustar als seus objectius i adaptar per donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el pla ha tingut en l'entorn de l'entitat, de la pertinència de les mesures del pla a les necessitats de la plantilla, i, finalment, de l'eficiència del pla.

10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'article 46 de la Llei Orgànica per a la Igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'Igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per 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'entitat, en l'article 47 de l'esmentada norma i l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors/es, 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 a la Fundació del dret d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual està incloure dades sobre la proporció de dones i homes en les diferents categories professionals i, si escau, sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la Igualtat entre dones i homes en l'entitat, d'haver-se establert un pla d'Igualtat, sobre l'aplicació d'aquest.

La fase de seguiment i l'avaluació previstes en el pla d'igualtat de la Fundació, permetrà conèixer el desenvolupament del pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement farà possible la seva cobertura i correcció, proporcionant al pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats de seguiment del desenvolupament del pla formaran part integral de l'avaluació.

En l'**Avaluació Final** del pla d'igualtat s'han de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
- El grau d'assoliment 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.
- Els canvis produïts en les mesures i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats a la Fundació.
- Els canvis en la cultura de la Fundació: canvi d'actituds de gerència, de la plantilla en general, a les pràctiques de l'àrea de personal, etc.

ANNEX I: DEFINICIONS D'INTERÈS

Bretxa de gènere: Es refereix a les diferents posicions d'homes i dones i a la desigual distribució de recursos, l'accés i el poder en un context donat. Aquesta diferència es calcula restant la taxa masculina a la taxa femenina. Quant menor és la "bretxa", més igualitària és la situació.

Parlem de "bretxa salarial" quan ens referim a les diferències salarials entre dones i homes. El terme "bretxa digital" s'utilitza per a designar les desigualtats entre dones i homes en la formació i en l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació.

Paritat o composició equilibrada: Aquest concepte fa referència a la presència compensada de dones i homes de manera que, en el conjunt global, les persones de cada sexe no hi superen el 60% ni tampoc són menys del 40%.

Conciliació de la vida familiar, laboral i personal: Parlar de conciliar suposa propiciar les condicions necessàries per a fer compatibles i aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals. Tradicionalment aquest concepte ha aparegut lligat, en exclusiva, a les dones, que han continuant assumint, en solitari o com a responsables principals, les tasques domèstiques i familiars.

Coresponsabilitat a la vida familiar, el treball domèstic i la cura de persones: Concepte que va més enllà de la mera "conciliació" i que es refereix a la participació equilibrada i el repartiment de les responsabilitats entre dones i homes en aquests àmbits. El que s'hi pretén és afavorir la participació total de les dones en la vida pública potenciant la coresponsabilitat dels homes en les activitats de l'àmbit familiar.

Dades desagregades per sexe: Dades i estadístiques en què la informació apareix diferenciada per sexes, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa de la situació de les dones i dels homes, tenint en compte les seves especificitats, i detectar-hi diferències i desigualtats.

Discriminació per raó de sexe: Situació que es produeix quan una persona és tractada de forma diferent, i de forma desavantajosa, per la seva pertinença a un determinat sexe, i per les seves competències individuals. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe

que tingui per objectiu limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les seves llibertats fonamentals.

Equilibri de gènere: fa referència a la igualtat real a les organitzacions. Una auditoria d'equilibri de gènere permet treure conclusions per determinar un pla d'acció que aconsegueixi la igualtat efectiva en les organitzacions.

Diversitat sexual i afectiva: S'utilitza aquest terme per a referir-se a la diversitat en l'orientació sexual de les persones, entesa com a atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a d'altres.

Habitualment es parla d'heterosexualitat, homosexualitat o bisexualitat.

Estudis sobre els usos dels temps: Són els estudis i les investigacions que mostren la distribució del temps, en diferents activitats, en dones i homes. Els resultats d'aquests estudis palesen una desigual distribució que perjudica, principalment, les dones adultes.

Gènere: Construcció social i cultural que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, i que poden variar segons la societat i l'època històrica. El gènere es refereix als papers socials construïts per a la dona i l'home assentats basant-se en el seu sexe.

Identitat de gènere: La identitat de gènere es refereix a com s'identifica la persona, com a home o com a dona. És la forma com es reconeix a si mateixa, basant la seva conducta, la forma de ser i pensar en el gènere amb què se sent identificada, o indistintament del seu sexe o orientació sexual.

Pla d'igualtat entre dones i homes: Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, i tenen com a finalitat aconseguir la igualtat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat han de fixar els objectius d'igualtat que es volen aconseguir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a fer-ho, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes per a l'anàlisi, la planificació, el

disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte com afecten a les dones les diferents actuacions i situacions, i quines són les seves dificultats i necessitats específiques. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a l'eliminació de desigualtats.

Segregació horitzontal: Es dona una segregació horitzontal per sexe quan hi ha una concentració de dones i/o homes, en determinades ocupacions i/o opcions acadèmiques i formatives. Tot i l'aparent lliure opció personal, aquestes eleccions es troben fortament influïdes pel rol de gènere.

Les dones tendeixen a accedir a ocupacions i estudis que es pressuposen típicament femenins i que estan relacionats amb estereotips femenins, alhora que troben més obstacles i dificultats per a accedir a ocupacions que, socialment, es continuen considerant masculines.

Sexe: Conjunt de característiques biològiques de les persones que les identifiquen com a homes i dones, i que venen determinades abans del naixement.

Sòl enganxós (Suelo pegajoso) : es refereix a les tasques de cura i vida familiar a les que tradicionalment s'ha relegat a les dones.

Sororitat: El terme sororitat fa referència a la germanor entre dones pel que fa a les qüestions socials de gènere.

Sostre de vidre (Techo de cristal): És una barrera invisible, difícil de traspasar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona, en la qual, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector.

Transversalitat de gènere: Estratègia a llarg termini que incorpora la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en totes les polítiques i actuacions, tenint en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes.

Violències masclistes: Són les violències que s'exerceixen contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones. Aquestes violències es poden donar per mitjans físics, econòmics o

psicològics, incloent-hi les amenaces, les intimidacions i les coaccions, i tenen com a resultat un dany o el patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeixen en l'àmbit públic com en el privat.

Violència de gènere: Segons la Llei orgànica 1/2004, s'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha o no convivència. Pot tractar-se de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Visibilització de les dones: Procés de fer visible i incorporar la història i la vida de les dones a la nostra realitat. La visibilització suposa el reconeixement i la revaloració de les seves aportacions i dels rols que han desenvolupat i desenvolupen al llarg de la seva vida arreu del món.

Font: Ajuntament de Palma, 2016. Diagnosi del Pla d'Igualtat de Dones i homes de Palma. Disponible a: https://www.palma.cat/portal/PALMA/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_103704_1.pdf

Signatura del Pla en representació de la Fundació Orquestra Simfònica de les Illes Balears.

Pere Josep Malondra Sánchez

Bartolomé Riera Tarongí

Cristina Mar Martínez Mateu

Signatura del Pla per la representació de treballadors i treballadores.

Gloria Katia Maria Grati

Joana Rullán Oliver

Joan Manuel Barceló Antúnez

teis

Pla d'Igualtat elaborat per:

M^a Jesús Adrados Torres

tejis
Dirigit per:
Yolanda Vallejo Navarro