

ANNEX III

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

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|--|--|---|--|--|---|
| 1.1 Potenciar la cultura organitzacional de la Igualtat de gènere | 1.1.1 Afavorir l'accés de més persones a la formació bàsica en matèria d'Igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris. | 1.1.1.1 Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'Igualtat i violència de gènere. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació / Caps d'Àrea | - Nombre de cursos inclosos en els plans anuals de formació. - Tipologia de cursos inclosos en els plans anuals de formació. - Nombre d'hores d'autoformació realitzades per dones i homes. - Nombre de dones i homes que sol·liciten els cursos. - Nombre de dones i homes que s'han beneficiat dels cursos. |
| | | 1.1.1.2 En el microlloc del Pla d'Igualtat posar enllaços a l'aula virtual de l'Institut de la Dona estatal i a altres llocs web que ofereixen formació en línia en matèria d'Igualtat i violència de gènere, per facilitar-ne l'accés. | Es farà dins dels 30 dies següents a l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Comissió d'Igualtat / Sistemes | - Nombre d'enllaços que apareixen en el microlloc |
| | | 1.1.1.3 Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'Igualtat de gènere. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre d'hores de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere ofertades (per l'empresa) i rebudes (pel personal). - Nombre de dones i homes que s'han beneficiat dels cursos amb aquest mòdul formatiu. |
| | | 1.1.1.4 Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'Igualtat en horari laboral. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de cursos que incorporen aquest mòdul formatiu. - Nombre d'hores de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere ofertades (per l'empresa) i rebudes (pel personal). - Nombre de dones i homes que s'han beneficiat dels cursos amb aquest mòdul formatiu. |
| | | 1.1.1.5 Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere per a què pugui ser inclòs en altres cursos de formació. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de cursos que incorporen aquest mòdul formatiu. - Percentatge de cursos que incorporen este mòdul formatiu respecte al total de cursos inclosos en els plans anuals de formació. - Nombre d'hores de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere ofertades (per l'empresa) i rebudes (pel personal). - Nombre de dones i homes que s'han beneficiat dels cursos amb aquest mòdul formatiu. |
| | | 1.1.1.6 Incloure temes sobre Igualtat i violència de gènere en els temaris de les processos de contractació de nou personal i de promoció interna. | Es valorarà a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió d'Igualtat | - Percentatge de temes sobre igualtat que es plantegen en el temari respecte al total. - Percentatge de qüestions sobre igualtat que es plantegen en la prova d'accés, respecte al total de preguntes. |
| | | 1.1.1.7 Valorar la formació en matèria d'Igualtat de gènere com a mèrit en els processos de selecció de personal. | Es valorarà a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Caps d'Àrea | - Nombre de convocatòries amb inclusió d'aques mèrit. - Percentatge d'aspirants a les places ofertades amb formació en matèria d'Igualtat, en relació al total d'aspirants. - Nombre de persones contractades amb formació en matèria d'Igualtat. |
| | 1.1.2 Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat. | 1.1.2.1 Divulgar el Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació. | Es farà dins dels 15 dies següents a l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Sistemes / Comunicació | - Nombre d'accions de difusió fetes. - Vies de comunicació utilitzades. |
| | | 1.1.2.2 Informar al personal de les novetats legislatives en matèria d'Igualtat. | Es farà dins dels 15 dies següents a la publicació de les novetats legislatives. | RRHH / Sistemes / Comunicació | - Nombre d'accions de difusió fetes. - Vies de comunicació utilitzades. |
| | | 1.1.2.3 Informar a les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'Igualtat. | Es farà dins dels 30 dies següents a la aprovació de les funcions dels responsables d'Igualtat. | Gerència / RRHH / Comissió de Igualtat / Caps d'Àrea | - Nombre d'accions de comunicació fetes. - Vies de comunicació utilitzades. |
| | | 1.1.2.4 Dinamitzar el microlloc d'Igualtat a través de l'enviament de missatges amb un enllaç a la pàgina del Pla d'Igualtat. | Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat | Comissió de Igualtat / Sistemes | - Nombre de missatges enviats - Periodicitat dels missatges |

ANNEX III

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

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|---|--|---|--|--|---|
| 1.2 Afavorir l'apoderament de les dones. | 1.2.1 Fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió. | 1.2.1.1 Establir els criteris per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en els tribunals avaluadors, que afectin tant a les vocals com a la presidència. | Des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH | - Percentatge d'homes i dones nomenats en tribunals i comissions de valoració, amb indicació de si són vocals o ocupen presidència o secretaria. - Variació en els percentatges de cada gènere en els col·lectius amb infrarepresentació d'un d'aquests. |
| | | 1.2.1.2 Fomentar la participació igualitària d'homes i dones als òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrius de recomanació. | 1 any des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / Comitè d'Empresa / Organitzacions sindicals | - Percentatge d'homes i dones del total possible nomenats per cada part. - Nombre d'escrius de recomanació enviats. |
| | 1.2.2 Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de caràcter directiu. | 1.2.2.1 Modificar el Pla de Formació de la Fundació per tal de reservar el 50% de places dels cursos d'habilitats directives a les dones. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de cursos en què s'ha fet la reserva. - Percentatge de dones que hi participen. - Formalització dels cursos. |
| | | 1.2.2.2 Incloure continguts en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els materials del programa de formació de personal directiu. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Formadors | - Nombre de nous continguts en matèria d'igualtat i no discriminació. - Enquestes d'avaluació del material docent (nombre de respostes positives i negatives). |
| | | 1.2.2.3 Discriminació positiva pel gènere femení, en cas d'empat, per l'accés a places de major responsabilitat (directors tècnics, coordinadors i caps d'àrea), amb independència de la matèria. | Es tindrà en compte a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH | - Nombre de dones que han accedit a places directives o de major responsabilitat. - Nombre de "desempats" realitzats. |
| 1.3 Integrar la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans. | 1.3.1 Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans. | 1.3.1.1 Modificar el model de sol·licitud de cursos de formació perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de sol·licituds presentades, desagregat per sexe. |
| | | 1.3.1.2 Incloure la perspectiva de gènere en l'anàlisi i l'estudi dels factors de risc en el programa dels cursos de Prevenció de Riscs Laborals que programi la Fundació. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de hores de formació per al personal en situació de risc, desagregat per sexe. |
| | | 1.3.1.3 Realitzar un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal, per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzin les dones. | 1 any des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de sol·licituds presentades, desagregat per sexe. - Nombre de sol·licituds denegades, desagregat per sexe. - Enumeració de les causes de denegació. |
| | | 1.3.1.4 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de Riscs Laborals que realitzi el Servei de Prevenció. | S'inclourà a partir del primer Informe de PRL, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Servei de Prevenció | - Nombre de dones i d'homes en situació de risc laboral. |
| | | 1.3.1.5 Incloure dades sobre el sexe i l'edat de les persones treballadores en les avaluacions generals i de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscs Laborals. | S'inclourà a partir del primer Informe de PRL, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Servei de Prevenció | - Resultats de les avaluacions i factors psicosocials, desagregats per sexe i edat. |
| | 1.3.2 Actuacions de control per assegurar que la normativa de funció pública inclogui la perspectiva de gènere | 1.3.2.1 Incloure la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de funció pública. | Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat | Gerència / RRHH | - Nombre de tràmits d'audiència traslladats a la Comissió Tècnica. - Nombre de tràmits d'audiència contestats per la Comissió Tècnica. |

ANNEX III

EIX 2: ACCÉS, PROMOCIÓ I CONDICIONS DE TREBALL

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|--|--|--|--|---------------------------------------|--|
| 2.1 Aconseguir l'accés i la promoció en igualtat entre els dos sexes. | 2.1.1 Estudis per conèixer els factors que dificulten l'accés i la promoció de les dones a la Fundació BIT. | 2.1.1.1 <i>Elaborar un estudi per analitzar si existeixen diferències significatives per raó del sexe en l'èxit aconseguit en un procés selectiu o de provisió.</i> | Informe anual (durant el període de vigència del Pla). | RRHH / Comissió d'Igualtat | - Nombre de persones contractades o que promocionen, desagregat per sexe. - Anàlisis internes d'impacte de gènere dutes a terme. |
| | | 2.1.1.2 <i>Incloure en les sol·licituds per a les proves de promoció interna les dades següents: sexe i nombre de fills i filles que conviuen a la llar per poder realitzar l'estudi anterior.</i> | Es farà a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH | - Nombre de sol·licituds presentades, desagregat per sexe i càrreges familiars. - Nombre de persones que promocionen, desagregat per sexe i càrreges familiars. |
| | | 2.1.1.3 <i>Establir processos de meritació de currículums cecs .</i> | Es farà a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Caps d'Àrea | - Enumeració del procediment per la valoració de currículums. - Nombre de currículums valorats. |
| | 2.1.2 Eliminació de les dificultats detectades per afavorir l'accés i promoció de les dones en igualtat de condicions. | 2.1.2.1 <i>Analitzar l'organització de la Fundació per detectar possibles situacions que provoquin desigualtats per ocupar places en funció del sexe.</i> | 1 any des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH / Comissió d'Igualtat | - Organigrama de la Fundació, desagregat per sexe. - Desigualtats detectades. - Mesures adoptades per pal·liar les desigualtats. |
| | | 2.1.2.3 <i>Discriminació positiva pel gènere femení, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places tecnològiques de major masculinització (tècnic informàtic o de telecomunicacions).</i> | Es tindrà en compte a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH | - Nombre de dones que han accedit a places tecnològiques - Nombre de "desempats" realitzats. |
| | | 2.1.2.4 <i>Discriminació positiva pel gènere masculí, en cas d'empat en els processos de selecció oberts o de promoció interna, en aquelles places de una major feminització (places administratives i de Call Center).</i> | Es tindrà en compte a partir del primer procés de selecció de personal, des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH | - Nombre de homes que han accedit a places administratives o de Call Center. - Nombre de "desempats" realitzats. |
| 2.2 Eliminar les desigualtats per raons de sexe en matèria retributiva. | 2.2.1 Realització d'estudis per saber si existeixen diferències retributives no fonamentades en criteris objectius. | 2.2.1.1 <i>Fer un estudi per analitzar si les places ocupades majoritàriament per dones des del seu origen, tenen una retribució inferior als ocupats majoritàriament per homes, sense que hagi cap causa objectiva que ho justifiqui.</i> | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | RRHH | - Resultats de l'estudi. |
| | 2.2.2 Actuacions per eliminar les desigualtats retributives detectades. | 2.2.2.1 <i>Publicació anual de les retribucions per sexe del personal de la Fundació per departaments, categories, com exercici exemplaritzant i de transparència.</i> | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | RRHH | - Nombre de publicacions fetes. |

ANNEX III

EIX 3: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|---|---|--|--|---|--|
| 3.1 Fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. | 3.1.1 Actuacions de foment i millora del teletreball, dels permisos de conciliació i de la formació en línia i en horari laboral. | 3.1.1.1 Fomentar el teletreball i prevaler la productivitat enfront a la disponibilitat plena i el treball presencial. | Dos anys des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH | - Protocol per poder acollir-se al teletreball. - Relació de llocs de feina (per categoria i àrea) que permeten la modalitat de teletreball. - Nombre de dones i homes que s'han acollit al teletreball. |
| | | 3.1.1.2 Aprovar un nou acord de conciliació que incorpori les novetats en aquesta matèria que contempla la normativa estatal, la nova Llei d'Igualtat de la CAIB i altres propostes de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla. | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | Comissió d'Igualtat | - Noves mesures conciliació adoptades. |
| | | 3.1.1.3 Modificar l'RLT per identificar els llocs de feina que són susceptibles d'ocupar-se mitjançant teletreball. | 1 any des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | Gerència / Comitè d'Empresa | - Nombre de llocs modificats |
| | | 3.1.1.4 Augmentar la programació de formació en les modalitats presencial en horari laboral i en línia o a través d'autoformació respecte l'any anterior. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació / Caps d'Àrea | - Nombre de cursos d'aquests tipus fets (separats per tipologia). - Percentatge del cursos en línia i semipresencials respecte al total que apareixen en el Pla de Formació Anual. - Nombre de dones i homes acollits a cursos en línia o semipresencials. |
| | | 3.1.1.5 Ampliar el permís per cura de fill o filla afectat per càncer o malaltia greu, tal com preveu l'article 49 del TREBEP. | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | Gerència / RRHH / Comissió d'Igualtat | - Temps d'ampliació del permís |
| 3.2 Promoure la coresponsabilitat familiar. | 3.2.1 Accions de formació i sensibilització per fomentar la coresponsabilitat familiar.. | 3.2.1.1 Fer una campanya de comunicació interna per informar i sensibilitzar els homes sobre la igualtat en les obligacions per a la cura de les persones dependents i sobre la necessitat de repartir de forma equilibrada les tasques de la llar i les responsabilitats familiars. | 6 mesos des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió d'Igualtat / Comunicació | - Nombre i tipus d'accions realitzades. |
| | | 3.2.1.2 Programar accions formatives sobre Gestió del temps i Coresponsabilitat, com a eines per a una millor conciliació de la vida personal, familiar i laboral. | Dos anys des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre i tipus d'accions realitzades. - Percentatge de personal (desagregat per sexe) que s'ha beneficiat d'aquestes accions formatives. |

ANNEX III

EIX 4: IMATGE I LLENGUATGE IGUALITARI

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|--|--|---|---|---|---|
| 4.1 Fomentar la utilització de llenguatge i imatge no sexistes. | 4.1.1 Revisió i adaptació del material didàctic dels cursos de formació a la Guia de llenguatge i imatge no sexistes. | 4.1.1.1 Realitzar la revisió lingüística dels materials didàctics dels cursos aplicant la "Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes". | Es realitzarà a partir del primer curs que es faci, des de l'aprovació del Pla. | Comunicació | - Nombre de materials i documents revisats. |
| | | 4.1.1.2 Afegir una referència a la "Guia per a un llenguatge i imatge no sexistes" per instar als docents a la seva aplicació en l'elaboració de materials i en la impartició de les accions formatives. | Es realitzarà a partir del primer curs que es faci, des de l'aprovació del Pla. | RRHH | - Materials elaborats i difosos. |
| | 4.1.2 Accions de difusió de la Guia per a una comunicació no sexista en l'àmbit de la Fundació BIT (intern i extern). | 4.1.2.1 Enviar la Guia per a una comunicació no sexista en format electrònic o en paper a tot el personal de la Fundació, perquè la facin servir. | Es farà dins dels 30 dies següents a l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Comunicació | - Vies de comunicació utilitzades. |
| | | 4.1.2.2 Difondre les revisions del Llibre d'estil de la CAIB en relació a les pautes i recomanacions de llenguatge igualitari. | Es farà cada vegada que hi hagi novetats i/o recomenacions. | Comunicació | - Nombre d'accions de difusió fetes. - Vies de comunicació utilitzades. |
| | 4.1.3 Accions formatives de llenguatge no sexista. | 4.1.3.1 Obrir una línia de formació mitjançant la modalitat d'autoformació per poder formar a més persones en llenguatge no sexista. | Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat | RRHH / Comissió de Formació / Caps d'àrea | - Nombre de hores de formació fetes (desagregat per sexe). - Nombre de dones i homes que han realitzat aquesta formació. |

ANNEX III

EIX 5: SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|---|--|---|--|--|--|
| 5.1 Garantir que el personal conegui el protocol per a la prevenció i l'actuació en cas d'Assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i prevenir l'assetjament. | 5.1.1 Accions de formació, informació i sensibilització per a la prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual. | 5.1.1.1 Incloure en el Pla de Formació anual de Prevenció de Riscos Laborals una jornada formativa sobre la prevenció i l'actuació en cas d'Assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual. | S'inclourà a partir del primer Pla Anual de Formació Contínua, des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió de Formació | - Nombre de cursos fets amb aquest contingut. - Nombre de hores de formació en aquesta matèria, desagregat per sexe. - Persones que han rebut aquesta formació, desagregat per sexe, categoria i àrea. |
| | | 5.1.1.2 Fer una campanya per difondre el Protocol que inclogui mitjans electrònics i no electrònics, per arribar també a les persones que no tenen ordinador. | Es farà dins dels 30 dies següents a l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comunicació | - Nombre d'accions de difusió fetes. - Vies de comunicació utilitzades. |
| | | 5.1.1.3 Elaborar i difondre un codi de bones pràctiques per prevenir l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual. | Un any des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió d'Igualtat / Comunicació | - Mesures incloses en el Protocol. - Vies de difusió utilitzades. |
| | | 5.1.1.4 Dissenyar un logo que signifiqui "espai lliure d'assetjament" i dur a terme una campanya per promocionar-lo i per informar sobre les conductes constitutives d'assetjament. | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | Comunicació | - Logo. - Actuacions realitzades per promocionar i difondre el logo. - Nombre y detall de les conductes d'assetjament detectades. |
| 5.2 Disposar d'un procediment per a la mobilitat per violència de gènere àgil i eficaç. | 5.2.1 Revisió, millora i difusió del Protocol de Mobilitat en els casos de Violència de Gènere. | 5.2.1.1 Revisar el Protocol de Mobilitat per motiu de violència de gènere per adaptar-lo a la nova llei d'Igualtat de dones i homes de les Illes Balears. | Abans de la finalització de la vigència del Pla d'Igualtat. | RRHH / Comissió d'Igualtat / Comissió de Seguritat i Salut | - Nombre de actuacions i mesures revisades i adaptades a la normativa. |
| | | Acció 5.2.1.2 Difondre el Protocol de Mobilitat per motiu de violència de gènere entre el personal. | Es farà dins dels 30 dies següents a la revisió i aprovació del Protocol de Mobilitat. | RRHH / Comunicació | - Vies de comunicació utilitzades. |

ANNEX III

EIX 6: MESURES INSTRUMENTALS COMPLEMENTÀRIES

| OBJECTIUS | MESURES | ACCIONS | CRONOGRAMA | RESPONSABLE/S | INDICADORS |
|---|--|--|--|--|--|
| 6.1 Assegurar la posada en marxa i seguiment del I Pla d'Igualtat. | 6.1.1 Garantir la correcta posada en marxa del Pla d'igualtat i el seu coneixement per part del personal de la Fundació. | 6.1.1.1 <i>Crear i regular la composició i les funcions de la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat (CTSPI).</i> | 1 any per a la creació i regulació. | Gerència / RRHH / Comissió de Igualtat / Responsables d'Igualtat | - <i>Constitució de la Comissió Tècnica</i> - <i>Regulació de la Comissió Tècnica. Funcions.</i> - <i>Reunió fetes.</i> |
| | | 6.1.1.2 <i>Implantar en la Intranet de la Fundació una secció específicament dedicada a la promoció de la igualtat (normativa, mesures de conciliació, protocol de prevenció de l'assetjament sexual, etc.).</i> | 3 mesos des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Sistemes / RRHH | - <i>Creació de la secció específica.</i> - <i>Nombre de visites realitzades.</i> |
| | | 6.1.1.3 <i>Crear una bústia de suggeriments en matèria d'igualtat, accessible a tot el personal, que es valoraran per la CTSPI.</i> | 6 mesos des de l'aprovació del Pla d'Igualtat. | Sistemes / RRHH | - <i>Creació i posada en marxa de la bústia de suggeriments.</i> - <i>Nombre de suggeriments rebuts.</i> - <i>Nombre i detall des suggeriments implantats.</i> |
| | 6.1.2 Millorar l'estructura i la coordinació entre les persones amb funcions amb matèria d'Igualtat. | 6.1.2.1 <i>Crear una xarxa de treball i comunicació amb les persones responsables d'executar el Pla i els i les responsables d'Igualtat.</i> | 1 any des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | Comissió d'Igualtat / Responsables d'Igualtat | - <i>Estructura organitzada.</i> - <i>Procediment d'actuació.</i> - <i>Valoració del procediment. Millores proposades.</i> |
| | | 6.1.2.2 <i>Crear un microlloc d'accés restringit pels membres de la Comissió Tècnica per penjar la documentació del Pla.</i> | 1 any des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | Sistemes / Comissió d'Igualtat | - <i>Creació del microlloc</i> - <i>Tipus d'informació penjada</i> |
| | | 6.1.2.3 <i>Establir procediments o mecanismes per informar de manera periòdica a les persones responsables d'Igualtat i als membres de la Comissió Tècnica de seguiment del Pla d'Igualtat.</i> | 1 any des de la aprovació del Pla d'Igualtat. | Comissió d'Igualtat / Responsables d'Igualtat | - <i>Procediment d'actuació.</i> - <i>Mesures de comunicació i intercanvi organitzats.</i> - <i>Valoració i millores.</i> |