

## Plan igualdad

| Objetivo 1 | Formación en igualdad de oportunidades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                      |                    |                 |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-----------------|
|            | Acción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Responsable          | Recursos           | Fecha           |
| <b>1</b>   | Entregar al personal compromiso de la dirección                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Gerencia             | Correo electrónico | Septiembre 2017 |
| <b>2</b>   | Entrega al personal del nuevo plan de igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Gerencia             | Correo electrónico | Septiembre 2017 |
| <b>3</b>   | Formación en igualdad de oportunidades al personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | RRHH                 | Moodle             | Mayo 2018       |
| <b>4</b>   | Elaboración cuestionario para conocer las sugerencias del personal en igualdad y su satisfacción laboral                                                                                                                                                                                                                                                  | Comisión de igualdad |                    | Mayo 2018       |
| <b>5</b>   | Analizar resultados cuestionario                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Comisión de igualdad |                    | Octubre 2018    |
| <b>6</b>   | Permitir que las personas que disfrutan de un permiso o de excedencia para atender responsabilidades familiares participen en la formación, y priorizar que las que hayan disfrutado de esta situación en meses anteriores participen, con el objetivo de acelerar la reincorporación (la mayoría de las personas que ejercen estos derechos son mujeres) | Gerencia             |                    | Julio 2017      |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | 1) Plan de formación y seguimiento de indicadores de formación<br>2) Control del envío de documentación<br>3) Reuniones con la comisión de igualdad. Valorar la implicación del personal y la no producción de incidencias en relación a la igualdad de oportunidades |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas.                                                                                                                                  |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 1) Reunión comisión de igualdad<br>2) Resultado ejercicios formación<br>3) Situación de los indicadores de medición de formación                                                                                                                                      |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Octubre 2018. Se irá evaluando parcialmente durante las reuniones de seguimiento.                                                                                                                                                                                     |

| <b>Objetivo 2</b> | <b>Comunicación no sexista</b>                             |                   |                    |                 |
|-------------------|------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
|                   | Acción                                                     | Responsable       | Recursos           | Fecha           |
| <b>1</b>          | Actualizar guía para una comunicación no sexista           | Comisión igualdad |                    | Septiembre 2017 |
| <b>2</b>          | Entregar al personal guía para una comunicación no sexista | Gerencia          | Correo electrónico | Septiembre 2017 |
| <b>3</b>          | Entregar al personal glosario incorporación de la          | Gerencia          | Correo electrónico | Septiembre 2017 |

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |  |                 |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--|-----------------|
|                                  | perspectiva de género en la gestión de RRHH                                                                                                                                                                                                                           |                   |  |                 |
| <b>4</b>                         | Adaptar las nomenclaturas de las categorías profesionales a un lenguaje no sexista                                                                                                                                                                                    | RRHH              |  | Septiembre 2017 |
| <b>5</b>                         | Revisión cumplimiento por parte de todos los departamentos de la guía para la comunicación no sexista                                                                                                                                                                 | Comisión Igualdad |  | Septiembre 2017 |
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | 1) Plan de formación y seguimiento de indicadores de formación<br>2) Control del envío de documentación<br>3) Reuniones con la comisión de igualdad. Valorar la implicación del personal y la no producción de incidencias en relación a la igualdad de oportunidades |                   |  |                 |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas.                                                                                                                                  |                   |  |                 |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 1) Reunión comisión de igualdad<br>2) Resultado ejercicios formación<br>3) Situación de los indicadores de medición de formación                                                                                                                                      |                   |  |                 |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Septiembre 2018                                                                                                                                                                                                                                                       |                   |  |                 |

| <b>Objetivo 3</b>                | <b>Representación legal de trabajadores y trabajadoras</b>                                                                                                                                                                                                            |                   |          |            |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|------------|
|                                  | Acción                                                                                                                                                                                                                                                                | Responsable       | Recursos | Fecha      |
| <b>1</b>                         | Analizar la opinión de la representación legal de trabajadores y trabajadoras en igualdad de oportunidades                                                                                                                                                            | Comisión igualdad |          | Julio 2020 |
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | 1) Plan de formación y seguimiento de indicadores de formación<br>2) Control del envío de documentación<br>3) Reuniones con la comisión de igualdad. Valorar la implicación del personal y la no producción de incidencias en relación a la igualdad de oportunidades |                   |          |            |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas.                                                                                                                                  |                   |          |            |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 1) Reunión comisión de igualdad. Valoración de posibles áreas de mejora derivadas del análisis.                                                                                                                                                                       |                   |          |            |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Julio 2020                                                                                                                                                                                                                                                            |                   |          |            |

| <b>Objetivo 4</b> | <b>Ordenación del tiempo de trabajo</b>                                                                                                                                                       |                 |                                                       |                 |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------------------------|-----------------|
|                   | Acción                                                                                                                                                                                        | Responsable     | Recursos                                              | Fecha           |
| <b>1</b>          | Valorar nuevas medidas de conciliación: <ul style="list-style-type: none"> <li>Equiparar a todo el personal con el personal CAIB de la empresa hasta la adhesión al Convenio CAIB,</li> </ul> | RRHH y Gerencia | Reuniones necesarias para plantear las nuevas medidas | Septiembre 2018 |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  | <p>en cuanto a la posibilidad de disfrutar de las reducciones de jornadas de trabajo por cuidado de hijos e hijas menores hasta los 12 años, siempre y cuando no suponga un retraso en la paridad de la jornada del resto de personal (asignación de turnos de trabajo de la sala de operaciones SEIB112).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que todas las medidas del área de conciliación sean favorecedoras de la corresponsabilidad, es decir, hacer de forma temporal actuaciones que favorezcan que sean los hombres que</li> </ul> |  |  |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

|                                  |                                                                                                                                                                |                 |                    |              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------|
|                                  | disfruten de los permisos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Permiso por maternidad / paternidad: se facilitará según la normativa aplicable</li> </ul> |                 |                    |              |
| <b>2</b>                         | Comunicar las nuevas medidas acordadas                                                                                                                         | RRHH y Gerencia | Correo electrónico | Octubre 2018 |
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | Seguimiento implantación medidas en las reuniones con el comité de igualdad                                                                                    |                 |                    |              |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas.                           |                 |                    |              |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 2) Reunión comisión de igualdad. Valoración de posibles áreas de mejora derivadas del análisis.                                                                |                 |                    |              |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Octubre 2018                                                                                                                                                   |                 |                    |              |

| <b>Objetivo 5</b> | <b>Promoción</b>                                                                                                                                                               |                 |                    |              |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------|
|                   | Acción                                                                                                                                                                         | Responsable     | Recursos           | Fecha        |
| <b>1</b>          | Información y sensibilización: informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y de su situación familiar | RRHH y Gerencia | Correo electrónico | Octubre 2017 |
| <b>2</b>          | Crear oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional de aquel                                                                                                      | RRHH y Gerencia | Correo electrónico | Octubre 2017 |

|          |                                                                                                                                                                                                                                          |                      |         |              |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|--------------|
|          | personal que haya ejercido el derecho a atender las responsabilidades familiares, con permisos o licencias                                                                                                                               |                      |         |              |
| <b>3</b> | Revisar las pruebas de selección para comprobar que el proceso no valora más que las capacidades objetivas de las personas candidatas, y no incluye pruebas o preguntas referidas a otros temas (familiares, personales, etc.)           | Comisión de igualdad | Reunión | Octubre 2017 |
| <b>4</b> | Hacer seguimiento de categorías profesionales, retribuciones, sistemas de movilidad y los requisitos para acceder, para evitar que las mujeres estén en las categorías con menos retribuciones y los hombres en las de más retribuciones | Comisión de igualdad | Reunión | Octubre 2017 |
| <b>5</b> | Establecer medidas de acción positiva que favorezcan la introducción de mujeres y hombres,                                                                                                                                               | Comisión de igualdad | Reunión | Octubre 2018 |

|                                  |                                                                                                                                                                                                    |                      |         |              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|--------------|
|                                  | en todas las categorías y grupos a fin de que desaparezca la segregación sexual del trabajo                                                                                                        |                      |         |              |
| <b>6</b>                         | Posibilitar que los contratos a tiempo parcial tengan las mismas oportunidades de promoción que los contratos a tiempo completo                                                                    | Comisión de igualdad | Reunión | Octubre 2017 |
| <b>7</b>                         | Establecer medidas para conseguir que, en caso de subrepresentación del sexo femenino o masculino, sea este el que acceda al lugar de responsabilidad a méritos iguales en el proceso de promoción | Comisión de igualdad | Reunión | Octubre 2017 |
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | Seguimiento implantación medidas en las reuniones con el comité de igualdad                                                                                                                        |                      |         |              |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas.                                                               |                      |         |              |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 1) Reunión comisión de igualdad. Valoración de posibles áreas de mejora derivadas del análisis.                                                                                                    |                      |         |              |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Noviembre 2018                                                                                                                                                                                     |                      |         |              |

| <b>Objetivo 6</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Selección       |                         |            |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|------------|
|                   | Acción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Responsable     | Recursos                | Fecha      |
| <b>1</b>          | En el caso de que haya una infrarrepresentación de mujeres en el proceso de selección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley 11 / 2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, si hay una puntuación final igual entre dos candidatos o más, se debe seleccionar a la mujer, salvo que concurran en la otra persona candidata circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo y que justifiquen que no se aplique la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al trabajo, una vez consideradas objetivamente | RRHH y Gerencia | Publicidad en las bases | Julio 2017 |

|                                  |                                                                                                                                      |  |  |  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|                                  | todas las circunstancias concurrentes en los candidatos de ambos sexos con el informe previo del Instituto Balear de la Mujer.       |  |  |  |
| <b>Sistema de seguimiento</b>    | Seguimiento implantación medidas en las reuniones con el comité de igualdad                                                          |  |  |  |
| <b>Periodo de seguimiento</b>    | Trimestral. En las reuniones con el comité se comentarán las acciones que se han ido desarrollando y el estado de cada una de ellas. |  |  |  |
| <b>Sistema evaluación</b>        | 1) Reunión comisión de igualdad.                                                                                                     |  |  |  |
| <b>Fecha prevista evaluación</b> | Noviembre 2018                                                                                                                       |  |  |  |