

A partir del diagnóstico realizado a través del análisis de la situación actual de la plantilla de la empresa en función del sexo, se observa y valora que se siguen los mínimos de igualdad entre hombres y mujeres. Así se concluye que no es necesario llevar a cabo acciones de intervención que modifiquen significativamente el funcionamiento de la entidad.

Aún así, se establecen las siguientes acciones de mejora en el Plan de Acción:

NECESIDAD	OBJETIVO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	ESTADO	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS	EVALUACIÓN
Existencia de una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	1. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad	1.1 Mantener la comisión de seguimiento del plan de igualdad, de composición paritaria, para el desarrollo, seguimiento e interpretación del Plan de igualdad, así como la elaboración del Plan de acción anual.	>Seguimiento y evaluación de la evolución del plan según el calendario del plan de acción mediante reuniones semestrales. >Elaboración de acta de seguimiento anual del plan.	En proceso	A lo largo del año 2021	Comité de Igualdad	Nº, tipo y frecuencia de reuniones de dicha comisión. ¿Se está realizando el seguimiento de acuerdo con la calendarización?
Conocimiento por parte de la plantilla del Plan de Igualdad	2. Difundir y hacer extensible entre las personas trabajadoras el Plan de igualdad y las acciones del Plan de Acción	2.1 Comunicar al total de la plantilla por email el Plan de Igualdad/ Plan de acción así como las diferentes versiones que sean aprobadas. 2.2 Comunicar al personal de nueva incorporación al inicio de la	> Comunicación del Plan de Igualdad y del plan de acción (una vez aprobado 2021) a todos los/las trabajadores/as a través de email.	En proceso	Para las nuevas personas incorporadas: en el momento de la incorporación. Ladifusión y comunicación al resto de personas trabajadoras se realizará en el primer trimestre 2021.	Comité de Igualdad Responsable RRHH	¿Se ha difundido el Plan de Igualdad entre toda la plantilla? ¿Se ha difundido el Plan de Igualdad a las personas que se han incorporado a lo largo del año? , <u>El doc 80 Manual de acogida incluye el Plan de igualdad y el plan de acción del plan de igualdad que se entrega a todo el personal de nueva</u>
Existencia de una cultura que fomente la protección de derechos y el uso efectivo de los mismos a las personas de la entidad	3. Garantizar la integridad ética de las actuaciones de las personas que forman la entidad.	3.2 Promover la participación de la entidad en comisiones específicas para trabajar en la coordinación y participación de todos los agentes sociales.	> Difusión del Código Ético a la plantilla de trabajadores > Formación al personal de la entidad sobre el Código Ético > Inclusión del Código Ético en el <u>Doc 80 manual de acogida</u> > Participación en la comisión de derechos de FOQUA. > Formación en Ética aplicada a las organizaciones.	En proceso	2021	Comité de Igualdad Responsable RRHH	¿Se ha difundido el Código de Ética entre toda la plantilla?
Uso en todos los ámbitos de la fundación de un lenguaje e imágenes no sexistas	4. Velar por el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas	4.1 Garantizar el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes registros y herramientas utilizadas por el equipo de profesionales de la entidad	>Revisar según temporalización establecida varias publicaciones en los diferentes medios de difusión de la entidad con el fin de evidenciar la utilización correcta del lenguaje neutro e imágenes no sexistas.	En proceso. Se realizarán las siguientes supervisiones: - mayo -julio -septiembre -noviembre	2021	Responsable RRHH	Nº, tipo y frecuencia de reuniones de dicha comisión. Se han realizado un total de cuatro reuniones de dicha comisión, en las siguientes fechas: ¿Se han realizado acciones formativas de la temática? Fechas, duración y valoración de las mismas.
Uso en todos los ámbitos de la fundación de un lenguaje e imágenes no sexistas	4. Velar por el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas	4.1 Garantizar el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en los diferentes registros y herramientas utilizadas por el equipo de profesionales de la entidad	>Revisar según temporalización establecida varias publicaciones en los diferentes medios de difusión de la entidad con el fin de evidenciar la utilización correcta del lenguaje neutro e imágenes no sexistas.	En proceso. Se realizarán las siguientes supervisiones: - mayo -julio -septiembre -noviembre	A lo largo de 2021	Comité de Igualdad	Fecha de supervisión publicaciones lenguaje e imágenes neutras: Se han realizado las siguientes revisiones de lenguaje : ¿Se utilizan lenguaje e imágenes no sexistas en todas las comunicaciones tanto internas como externas de la entidad? ¿Se han realizado acciones correctivas si es preciso? <u>Número, medio de publicación y fecha de las revisiones:</u>

Formación a la plantilla en materia de igualdad de género	5. Formar a la plantilla en materia de igualdad de género a través de diversas acciones formativas	5.1 Realizar diferentes acciones formativas de igualdad de género	> Participación de la plantilla en acciones formativas en materia de igualdad de género programadas en el plan formativo anual.	En proceso	A lo largo del año 2021	Personal Entidad	¿Se han programado y realizado acciones formativas de igualdad de género entre el personal de la entidad? Número, tipo y duración de dichas formaciones. Evaluación de la satisfacción.
Existencia de medidas para prevenir, detectar y actuar ante casos de posible acoso	6. Proveer de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de posibles denuncias	6.1 Mantenimiento del plan de acoso actualizado, introduciendo aquellos cambios que se consideren necesarios.	> Mantener actualizado el protocolo de acoso en el ámbito laboral.	En proceso	A lo largo de 2021	Comité de Igualdad	¿Se ha actualizado el DOC_96_Protocolo de acoso en el ámbito laboral? Se han difundido ambos materiales entre toda la plantilla. Nº y medios utilizados para la difusión de los mismos.
		6.2 Promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso mediante el establecimiento de medidas para prevenir y detectar posibles situaciones de acoso en el entorno laboral.	> Información y formación en materia de prevención de acoso en el ámbito laboral a la plantilla.	En proceso	Segundo semestre 2021	Responsable RRHH	Nº, sexo y perfil profesional de las personas que han participado en las acciones formativas sobre el acoso en el trabajo. Valoración de las formaciones realizadas en materia de acoso en el ámbito laboral.
Neutralidad en los procesos de selección de nuevas incorporaciones a la plantilla	7. Asegurar que no existe algún elemento de discriminación en la selección de nuevo personal.	7.1 Eliminar el lenguaje sexista en la definición de puestos de trabajo y la exclusión de cuestiones de índole personal o/y familiar.	> Publicación de ofertas de trabajo garantizando la utilización correcta del lenguaje no sexista y sin incluir características personales o familiares.	En proceso	En proceso 2021	Responsable RRHH	¿Ha aumentado, sigue igual, ha disminuido o se ha eliminado la segregación vertical entre hombres y mujeres?
		7.2 Utilización de herramientas de selección que garanticen la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo.	> Elaboración de fichas de selección en base a criterios objetivos.				¿Ha aumentado, sigue igual, ha disminuido o se ha eliminado la segregación horizontal entre hombres y mujeres?
	8. Estudiar las causas de la segregación horizontal en determinadas ocupaciones y grupos profesionales.	8.1 Estudiar los motivos por los que existe mayor representación femenina en determinadas categorías.	> Cuantificación de los currículos recibidos en cada una de las ofertas publicadas y cálculo del porcentaje de personas candidatas de cada sexo.	Se aplica desde marzo 2017	En proceso 2021	Responsable RRHH	
Existencia de una cultura que fomente la igualdad de oportunidades	9. Motivar y favorecer el acceso de los hombres a ejercer sus derechos en materia de conciliación en relación al cuidado y la atención de personas	9.1 Garantizar que las condiciones de trabajo favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	> Edición y difusión de una publicación en medio digital en el que se recogan todas las medidas de conciliación, en el que se anime a toda la plantilla a corresponsabilizarse en el cuidado y atención de la familia e incentive a los hombres a conciliar su vida personal, familiar y laboral.	En proceso	2021	Comité de Igualdad	¿Se ha realizado la publicación de la información en materia de corresponsabilidad familiar? Medio utilizado, personas alcanzadas.
		9.2 Sensibilizar a la plantilla sobre la necesidad de corresponsabilizarse en el ámbito doméstico para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral en términos de igualdad incentivando que los hombres hagan uso de sus derechos de conciliación.					
	10. Dar visibilidad a la igualdad de oportunidades a través de los diversos canales de comunicación: revista, web, facebook, instagram, etc	10.1 Publicar noticias, artículos, entrevistas, etc sobre igualdad de oportunidades en los canales de comunicación de la entidad	> Edición y difusión de publicaciones en medio digital en el que se recogan algún aspecto sobre la igualdad de género	En proceso	2021	Comité de Igualdad Profesionales de la entidad	¿Se han realizado publicaciones de información en materia de igualdad de género? Número de publicaciones, fecha, Medio utilizado, personas alcanzadas.
Coordinación con otros agentes sociales en temas de igualdad	11. Participar en Mesas de trabajo, Adhesión a pactos u otras comisiones de trabajo que trabajen en la igualdad de género	11,1 Coordinarse con administraciones	> Participación en mesas de trabajo, plataformas, etc. de diferentes municipios de las islas u organismos públicos competentes	En proceso	2021	Comité de Igualdad Comité de coordinación	¿Se ha participado en alguna plataforma, organismos o mesa de trabajo en temas relacionados con la igualdad o la lucha contra la violencia de género? Nº, tipo y frecuencia de dichas reuniones

	trabaja por la igualdad entre hombres y mujeres		publicos competentes.				tipo y frecuencia de dichas reuniones.
No discriminación salarial	12. Garantizar igualdad en las percepciones salariales del personal de la entidad	12.1. Detectar posibles desigualdades entre hombres y mujeres a nivel retributivo en la empresa	> Elaboración y análisis del registro salarial > Formación en interpretación de registros salariales	En proceso	2021	Comité de Igualdad	¿se ha participado en alguna formación sobre igualdad de género que incluya el registro salarial? ¿existe una igualdad salarial entre hombres y mujeres en la entidad?¿se han realizado acciones correctivas si es preciso? Acciones desarrolladas