II Pla d'Igualtat
de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears

El present Pla d'Igualtat de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears (FBSTIB), que resulta el segon en la història de la institució, ha estat aprovat per la Comissió Negociadora d'Igualtat de la FBSTIB en data 10 de novembre de 2022 i pel Patronat de la FBSTIB en data 18 de novembre de 2022.

I. Introducció

El Patronat FBSTIB va aprovar el dia 26 de novembre de 2018 el Pla d'Igualtat de la FBSTIB pel període 2018 – 2020, seguint les instruccions descrites al Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. L'anàlisi quantitatiu i qualitatiu efectuat va mostrar que:

- La FBSTIB no té una situació de desigualtat greu o crítica, sinó que presenta desajustos i desigualtats heretades d'anys d'una cultura de gènere deficient i de trets de desigualtat presents a la societat.
- Existeix una desproporció de gènere pel que fa a una presència molt majoritària de dones.
- Així i tot, aquesta desproporció canvia i tomba cap al costat dels homes, pel que fa a les categories directives i de més responsabilitat i, per tant, de remuneració.
- Existeix una manca de coneixement en relació a la igualtat d'oportunitats, la igualtat de gènere i l'accés a mesures, formació i d'altres elements similars. La FBSTIB no té mecanismes d'accés clars a aquesta informació.

Donat aquest diagnòstic, es van establir objectius centrats en les següents àrees:

- Millorar la cultura organitzativa i política d'igualtat d'oportunitats.
- Millorar l'accés a la formació i la promoció.
- Garantir una comunicació i imatge corporativa lliure d'estereotips.
- Millorar les condicions de conciliació de la vida personal i professional.
- Garantir la protecció de la salut laboral i de l'assetjament.
- Revisió contínua de les diferències retributives i la política salarial.

Tot i així, el seguiment i compliment d'aquestes mesures va ser insatisfactori. A més a més, l'aprovació del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

de convenis i acords col·lectius de treball (RD 901/2020); fa necessari que la FBSTIB revisi de manera íntegra les seves polítiques d'igualtat, impulsant i aprovant un nou Pla d'Igualtat permanent i revisable.

A diferència de l'anterior, aquest nou Pla d'Igualtat no tindrà una limitació temporal sinó que serà un document viu que s'anirà modificant periòdicament per donar seguiment cert a les polítiques d'igualtat de la institució.

II. La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la FBSTIB

Els membres signants del present Pla d'Igualtat, es configuren en Comissió Negociadora de caràcter paritari, amb tres membres representants de l'empresa i tres representants de la part social. En concret els mateixos són:

- Per la part empresarial:
  - Ismael Gutiérrez Fernández – Director-gerent.
  - Estefanía Ramos García – Directora econòmica i de gestió.
  - Paloma Salom Cañellas – Cap de Recursos Humans.
- Per la part social:
  - Daniel Cañas Campoamor – Representant del sindicat USO.
  - Rosario Pérez Noguera – Representant del sindicat UGT.
  - Celia Ordinas Noguera – Representant del sindicat CCOO.

III. Objectius

a. Objectius quantitatius: àmbit personal, territorial i temporal

Pel que fa als objectius quantitatius, cal recordar que a data d'aprovació d'aquest Pla d'Igualtat de la FBSTIB, l'entitat disposa de 109 treballadors de manera estable, 26 dels quals són homes i 83 són dones. La distribució territorial és la següent:

- Illa de Mallorca: 85 treballadors dels quals 62 són dones i 23 homes.
- Illa d'Eivissa: 13 treballadors, dels quals 11 són dones i 2 homes.
- Illa de Menorca: 11 treballadors dels quals, 10 són dones i 1 home.

Dels anteriors:

- 2 homes i 2 dones ocupen càrrecs directius.
- 3 homes i 11 dones ocupen caps d'àrea o equivalents.

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

Per tant, aquest Pla ha buscat clarificar la distribució de gènere dins de les categories professionals i detectar possibles:

- Manques de representació de la dona per categories professionals.
- Desigualtats salarials.
- Manca de formació en igualtat.

b. Objectius qualitatius

La part de l'anàlisi qualitatiu que a continuació es fa revisa el Conveni Col·lectiu vigent (IVCC) a la FBSTIB per corroborar que tots els aspectes afavoreixen, dins un marc legal, l'assoliment de la igualtat i poder donar visibilitat als aspectes que ja es contemplen actualment i els que no.

i. El IV Conveni Col·lectiu

Aquest conveni col·lectiu va entrar en vigor dia 6 de novembre de 2014 (BOIB núm. 153) i en la seva elaboració hi va participar la representació de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears i part del personal laboral, representats pels sindicats UGT i CCOO. Cada conveni col·lectiu té una vigència de 4 anys.

ii. Política salarial

Definida al IVCC, al seu article 75, les retribucions salarials es derivaran del lloc de treball i no podran estar relacionades amb el gènere del personal.

iii. Selecció

La selecció del personal al servei de l'administració pública està reglamentada a nivell legal i s'ha de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació i mitjançant el sistema de concurs, oposició o concurs oposició lliure; en el qual es garanteixin, en qualsevol cas, els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

D'acord amb l'Estatut bàsic de l'empleat públic, com s'ha mencionat en el marc normatiu, l'accés als cossos i les escales de funcionaris o a les categories laborals es fa per mitjà dels procediments d'oposició, concurs oposició o concurs i, si s'escau, els cursos de formació o la fase de prova que determini la convocatòria. La norma estableix també que només en virtut de llei es podrà aplicar, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs, que consistirà únicament en la valoració de mèrits i només per a aquelles places especials dels grups A i B que han de ser proveïdes amb persones de mèrits rellevants i condicions excepcionals.

iv. Formació

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

L'article 28 del IVCC fa referència al perfeccionament professional que té dret cada persona que es trobi en la plantilla de la FBSTIB. Aquest pla d'igualtat analitza si realment l'accés a la formació és equitatiu i/o igualitari.

v. Promoció

Els articles 22, 23 i 24 del conveni col·lectiu fan referència als llocs de promoció interna i als de convocatòria lliure que es citen a continuació. Els mateixos no contenen cap referència discriminatòria a nivell de gènere.

vi. Comunicació

Els canals de comunicació interna que s'utilitzen habitualment en la FBSTIB són les reunions setmanals amb els comandaments intermedis, el correu intern, tauler d'anuncis, qüestionaris d'obtenció d'informació, manuals i publicacions web.

Caldria fomentar un llenguatge neutre i no discriminatori en tota comunicació. A nivell intern, la comunicació es duu a terme a través de les notificacions en el tauler d'anuncis, principalment. Altres vies de comunicació que s'utilitzen són correus electrònics i mitjans escrits en plantilles de treball mensual.

S'efectuen enquestes de clima laboral i prevenció de riscos laborals sent l'objectiu primordial el de servir d'instrument de millora contínua. Es proposa una revista interna per millorar la informació i cohesió grupal.

vii. Prevenció de l'assetjament sexual

En la Fundació existeix un protocol d'actuació en cas de que es doni l'existència d'algun cas d'assetjament sexual. Es fa arribar a tot el personal i també es publica en els sistemes interns de comunicació, amb la supervisió del comité d'empresa. S'adjunta, com a Annex 2, el protocol de prevenció de riscs psicosocials de la Fundació.

viii. Riscs laborals

S'especifiquen en l'**Article 56 i 57** del IVCC. El mateixos no inclouen cap referència sexista ni discriminatòria pel que fa a la prevenció de riscos laborals a la FBSTIB.

ix. Ordenació del temps de treball i conciliació

L'empresa disposa d'alguns mecanismes per contribuir en l'ordenació i conciliació laboral. Que queden recollits dins l'article 36, 37 i 38 del IVCC, els quals engloben quins tipus de reducció de jornada i per quins motius es poden donar.

x. Cultura d'empresa

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

Finalment, i com s'ha indicat inicialment, cal insistir en que, en crear-se la FBSTIB a l'any 1998, es va donar a aquesta comunitat autònoma un punt de referència únic pel que fa a les donacions de sang i teixits.

Fins a aquell moment, la manca de claredat pel que feia a les distintes organitzacions involucrades en la donació no facilitava la recaptació de sang a les illes, ni la configuració d'una estratègia clara a nivell territorial. Per altra banda, la feina de promoció de la donació de la sang va recaure de manera quasi exclusiva en les germandats de donants, organitzacions voluntàries i escassament professionalitzades.

Aquest procés s'ha vingut revertint en els darrers anys. La Fundació va assolir immediatament les funcions mèdiques de Banc de Sang i Teixits centralitzat a les Balears i, a poc a poc, totes les competències corresponents, inclosa la promoció de la donació. Això, sumat als avenços socials i tecnològics, va permetre una professionalització del servei i un primer canvi de cultura d'empresa.

La Fundació, emperò, encara es troba actualment en un llarg procés de reconversió, iniciat amb el I Pla d'Igualtat de la FBSTIB. Amb moltes de les estructures originals encara intactes, aquesta organització encara ha de superar una sèrie de canvis profunds motivats, especialment, per dos punts principals:

1. Una necessària renovació estructural i tecnològica.
2. Un període de crisi econòmica a nivell nacional i les corresponents retallades a nivell pressupostari que varen deixar a la Fundació en un estat complicat pel que fa a recursos i capacitat econòmica.
3. Una crisis sanitària internacional que ha llevat prioritat a la lluita per aquesta igualtat efectiva.

La motivació dels treballadors i treballadores està lluny de ser adequada. Existeixen dinàmiques reactives, inclús tòxiques, motivades principalment per anys de desinversió i de dependència excessiva en l'esforç dels treballadors i treballadores i no en la inversió i en una visió de creixement i excel·lència en el rendiment de la Fundació. La cultura d'empresa actual, emperò, es pot resumir en: un col·lectiu lluitador però esgotat, excel·lent però atordit i també amb ganes de poder donar més de sí.

La part social insisteix en que molts del drets perduts després de la crisis financera de 2008 encara no s'han recuperat, en ser la FBSTIB part del Sector Públic Instrumental de la CAIB , a diferència del que ocorre amb el personal d'altres entitats de la pròpia CAIB. Aquestes potencials desigualtats, diu la part social, s'han de tractar igualment de manera planificada, tot i que no responguin a desigualtats pròpiament de gènere.

De cara al futur, aquesta Fundació vol ser un referent nacional i internacional. Es vol assolir nivells d'excel·lència en tots els camps. I per això hem de canviar la cultura empresarial. La

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

Fundació vol deixar de ser reactiva per passar a ser proactiva. Els seus treballadors han de ser referent i sentir orgull de la pertinença a aquesta Fundació i per això hem de treballar en la igualtat i benestar dels seus treballadors.

I per assolir això, hem de començar un camí de millora contínua, que ha de passar per diagnosticar les mancances actuals de la Fundació, establir un full de ruta de millora i aplicar-lo de manera immediata.

Aquest canvi de cultura també inclou una clara determinació per a assolir la plena igualtat de gènere dins de la FBSTIB.

IV. Informe de situació de l'empresa

a. Estat de situació. Enquesta de setembre de 2022

S'adjunta com a Annex 3, l'enquesta d'estat de situació efectuada entre el personal de la FBSTIB al setembre de 2022.

b. Conclusions

Vista l'enquesta d'estat de situació de l'empresa, la Comissió Negociadora ha acordat les següents conclusions:

1. No existeixen problemes greus d'igualtat de gènere en el moment d'aprovació del Pla.
2. És necessària una decidida millora en la formació del personal en matèria d'igualtat de gènere.
3. És imprescindible la contractació d'una auditoria externa recurrent en matèria d'igualtat per poder avançar en problemàtiques més subtils.
4. Es proposa la creació d'un apartat d'igualtat general per tractar aspectes d'igualtat que transcendeixi l'aspecte de gènere.

V. Estat retributiu a l'empresa

S'adjunta com a Annex 4 d'aquest Pla, la Relació de Llocs de Treball de la FBSTIB, document d'obligat desenvolupament en estar subjecta aquesta a la Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Aquest document conté les categories i retribucions de cada plaça a la institució. Aquestes retribucions estan marcades per taules salarials corresponents que, en cap cas, permetem discriminacions per causa de gènere.

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

En qualsevol cas la Disposició Addicional 15 de la Llei 15/2012, de 27 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 2013 va iniciar un procés de limitació del creixement salarial. Per això es varen autoritzar Complements Personals Transitoris a un grup de treballadors.

És per això que el Comité d'Igualtat acorda proposar com a mesura la realització al 2023 i cada quatre anys d'una auditoria d'igualtat que inclogui:

- Consultoria sobre l'estat del Pla d'Igualtat
- Auditoria retributiva.
- Inscripció al registre retributiu previst al RD 901/2020.

VI. Mesures i indicadors. Mitjans disponibles

Vist tot l'anterior, es conclouen les següents accions amb els seus corresponents indicadors:

Mesura	Data de compliment	Responsable	Indicador	Complert
Establiment d'un calendari de reunions de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	Abans del 31 de desembre de 2022	Gerència	Dues reunions anuals, convocades fins el 31 de desembre de 2024 – Sí/No	Pendent
Licitació d'una auditoria d'Igualtat que inclogui una auditoria salarial	Licitació abans del 20 de maig de 2023	Gerència	Licitació amb adjudicació i calendari efectiu – Sí/no	Pendent
Creació i inscripció del registre salarial de la FBSTIB	Licitació abans del 20 de maig de 2023	Gerència	Execució – Sí/no	Pendent
Millorar la formació en igualtat pel personal de la FBSTIB	Abans del 31 de desembre de 2022	Impulsar per part de la Comissió de Formació de la FBSTIB	Implantació efectiva de cursos anuals al total del personal de 2023. webinar obligatori i anàlisi de situacions passades – Sí/No	Pendent
Creació d'un canal confidencial de gestió de	Abans del 31 de desembre de 2022	Gerència	Licitar servei (sí/no)	Pendent

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

denúncies en matèria d'igualtat				
Desenvolupament de l'apartat d'igualtat no de gènere	Abans del 31 de desembre de 2022	Part social	Proposta d'apartats, mesures i indicadors (sí/no)	Pendent

La comissió negociadora disposarà de l'aplicació Microsoft Teams per desenvolupar els quadres de seguiment de les tasques, indicadors i fites a assolir.

VII. Calendari d'actuacions. Seguiment, avaluació i revisió. Comissió de seguiment

La comissió negociadora es reunirà com a mínim dues vegades l'any per donar seguiment al Pla i proposarà modificacions del Pla a aprovar tant per la Comissió com pel Patronat de la FBSTIB.

VIII. Secció d'igualtat no de gènere

Durant el 2023, la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de la FBSTIB acordarà el desenvolupament d'aquesta secció, que podrà servir com a guia d'aquelles altres problemàtiques relatives a desigualtats no relacionades amb el gènere del personal.

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433

Annex I - Acta d'aprovació

Reunits en data 10 de novembre de 2022, la Comissió Negociadora del II Pla d'Igualtat de la FBSTIB aprova el present redactat, i l'eleva al Patronat per a la seva aprovació definitiva

Ismael Gutiérrez Fernández – Director-gerent

Estefanía Ramos García – Directora econòmica i de gestió

Paloma Salom Cañellas – Cap de Recursos Humans

Daniel Cañas Campoamor – Representant del sindicat USO

Rosario Pérez Noguera – Representant del sindicat UGT

Celia Ordinas Noguera – Representant del sindicat CCOO

C/ Rosselló i Cazador, 20
07004 Palma de Mallorca
971764433