



PLA D' IGUALTAT DE GÈNERE

Fundació per a l'Esport Balear

Novembre 2023 – Novembre 2027

**Fundació
Esport
Balear**

CONTINGUT

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓ..... | 3 |
| 2. MARC LEGAL EN EL QUAL S' ENQUADRA EL PLA | 4 |
| 3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D' IGUALTAT..... | 6 |
| 3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT? | 6 |
| 4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT..... | 7 |
| 5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL..... | 10 |
| 6. ÀREES D' ACTUACIÓ | 10 |
| 7. INFORME DIAGNÒSTIC..... | 13 |
| 7.1 INFORME DE AUDITORIA SALARIAL | 14 |
| 8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT..... | 27 |
| 8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D' IGUALTAT | 27 |
| 9. OBJECTIUS ESPECIFICS DEL PLA D' IGUALTAT | 28 |
| 10. APLICACIÓ I SEGUIMENT..... | 66 |
| 11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT | 67 |
| 11.1. SISTEMA D'AVAUACIÓ I INFORME D'AVAUACIÓ FINAL | 67 |
| 12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ | 68 |
| ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS | 69 |
| SIGNAT PER LA COMISSIÓ D' IGUALTAT | 72 |

1. INTRODUCCIÓ

1.1. BREU FITXA DE L'ENTITAT

| DADES DE L' ENTITAT | |
|-----------------------------|--|
| Raó social | FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR |
| NIF | G57139560 |
| Domicili social | Calle Uruguai S/n VELODROM ILLES BALEARS. 07010, Palma De Mallorca (Illes Balears). España |
| Àmbit (estatal o autonòmic) | Autonòmic |

| DIMENSIÓ | | | | | | |
|------------------------|--|----|-------|----|-------|-----|
| Persones Treballadores | Dones | 32 | Homes | 79 | Total | 111 |
| Centres de treball | <i>Ací, s'indiquen el nombre de centres de què disposa l'empresa, així com la ubicació (direcció completa) de cadascun d'ells.</i> | | | | | |
| Centre 1 | <i>Velòdrom Illes Balears</i> | | | | | |
| Centre 2 | <i>Centre de Tecnificació Esportiva (Mallorca)</i> | | | | | |
| Centre 3 | <i>Delegació de Menorca</i> | | | | | |
| Centre 4 | <i>Programa de Tecnificació Eivissa</i> | | | | | |
| Centre 5 | <i>Residència Reina Sofia (Mallorca)</i> | | | | | |

1.2. PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ PER A L'ESPORT BALEAR

Al novembre de 2012 es crea la Fundació per a l'Esport Balear, que sorgeix de la modificació de la Fundació Illesport, amb l'absorció del Consorci de l'Escola Balear de l'Esport. Des d'aquest moment la Fundació va canviar la seva denominació, la seva estructura i el seu funcionament, incorporant tots els recursos de l'antiga EBE, a més de les funcions que tenia l'esmentat consorci.

La Fundació Illesport es va crear l'abril de l'any 2002, a l'empara de la Direcció General d'Esports, i amb l'objectiu principal de donar suport als esportistes i clubs d'elit de l'àmbit balear, així com aconseguir recursos per al patrocini de diverses iniciatives esportives.

Des dels seus inicis, la Fundació Illesport ha assignat ajudes econòmiques a:

- Més de 60 equips de categoria nacional d'esports col·lectius i individuals.
- Més de 300 esportistes destacats de les Illes.
- I a gran quantitat d'esdeveniments d'àmbit autonòmic, nacional i internacional.

També a col·laborat activament en l'organització d'alguns d'aquests esdeveniments, entre els quals destaquen el preolímpic de bàsquet, la Copa de la Reina de bàsquet, una eliminatòria de la Copa Davis i la batalla de les superfícies de tennis, el Mundial de Ciclisme en Pista 2007 i l'Eurobasket 2007.

Una altra fita destacable és el patrocini durant tres anys del Team Illes Balears de ciclisme, equip nascut de l'antic Banesto.

En els últims anys es va centrar més en la tasca de promoció i patrocini de clubs, esportistes i esdeveniments esportius.

L'Escola Balear de l'Esport, és un Consorci creat pel Govern de les Illes Balears i la Unió de Federacions Esportives de les Illes Balears, i aprovat pel Consell de Govern el dia 11 d'abril de 1997.

Els objectius principals de l'EBE són desenvolupar i organitzar els treballs i programes necessaris per a:

- El rendiment esportiu a les Illes Balears.
- La docència en el camp de l'Esport.
- El foment de la investigació científica i tècnica a el servei d'aquests estudis.

Al març de 1998 el Consell Superior d'Esports (CSD) reconeix el "Centre de Tecnificació Esportiva Illes Balears" dins de la xarxa de Centres de tecnificació esportiva estatals, sent l'Escola Balear de l'Esport qui gestiona aquest centre.

Si inicialment van ser tres els programes esportius desenvolupats: tennis, vela i natació; en l'actualitat són vint-i-dos els esports que gaudeixen d'un programa de tecnificació.

2. MARC LEGAL EN EL QUAL S' ENQUADRA EL PLA

La igualtat és un principi jurídic fonamental i universal que es recull en els textos internacionals que regulen i garanteixen els drets humans, entre els quals destaca la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. Així mateix, també en l'àmbit europeu, des de la signatura del Tractat de Roma en 1957, s'ha mantingut un compromís actiu en la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre tots dos sexes.

Aquests principis també han estat incorporats en l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol. En primer lloc, en la **Constitució de 1978** que proclama en el seu Article 1 que «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» i escomet en el seu Article 14 el «dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe».

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic va continuar desenvolupant-se 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 remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la. En el seu Article 45.1 obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral amb l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal d'els/les treballadors/as.

Posteriorment, el **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, disposa en l'Art. 1. La modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obligant a les empreses

d'un mínim de 50 persones en plantilla a comptar amb un pla d'igualtat.



Destaca també la incorporació de dos Reials decrets: En primer lloc, el **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre**, mitjançant el qual s'articula el procediment de negociació dels plans d'igualtat i el seu previ diagnòstic, indicant el contingut d'un mínim de matèries concretes, així com la creació d'una comissió negociadora. De la mateixa forma, es modifica el contingut dels plans d'igualtat.

En segon lloc, el **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**. A través d'aquest decret s'estableix la **realització d'auditories salarials**, de manera obligatòria per a aquelles empreses que comptin amb un Pla d'Igualtat, amb la finalitat d'analitzar la bretxa salarial i emprendre així accions perquè aquesta disminueixi.

De forma més recent, **s'incorporen la Llei 15/2022, de 12 de juliol**, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, amb la qual es pretén respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució, atenent específicament la definició i regulació de la **discriminació múltiple i interseccional** i de les mesures d'acció positiva adequades a aquest tipus específic de discriminació, per la seva transcendència per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat dirigides a les dones, especialment vulnerables a aquesta mena de discriminació quan al motiu de discriminació per raó de sexe se li afegix qualsevol altre motiu previst en la Llei.¹

Finalment, la recentment aprovada **Llei 4/2023, de 25 de febrer**, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, té com a objectiu, expressat en el seu Preàmbul: «*desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per a assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat, així com per a les seves famílies (art. 1)*». Aquesta Llei obliga a fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGTBI en el sector públic i el sector privat.

¹ Cal destacar la previsió d'adopció judicial de mesures cautelars que permetin el cessament immediat i definitiu de la difusió de comportaments discriminatoris, contraris a la igualtat i la dignitat de les persones.

3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures i accions positives, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que persegueix integrar el principi d'igualtat entre dones i homes en les organitzacions i eliminar la discriminació per raó de gènere.

Aquest pla fixa els **objectius concrets d'igualtat a assolir**, les **estratègies i pràctiques a adoptar**, així com l'establiment de **sistemes d'avaluació** i seguiment. A més:

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 l'empresa**, que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

Està dissenyat per a **tot l'equip de persones de l'organització**; no està dirigit exclusivament a les dones. Engloba qualsevol que sigui la seva categoria professional, així com totes aquelles persones que vagin incorporant-se a la companyia.

Adopta la **transversalitat de gènere** com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Incorpora la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa, 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).

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT

4.1. COMPROMÍS DE L' EMPRESA AMB LA IGUALTAT

La Direcció de la Fundació per a l'Esport Balear es compromet a dur a terme l'elaboració i implantació del I Pla el **5 de maig de 2022**, en compliment amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i com a principi estratègic de la seva cultura; concedint a la igualtat d'oportunitats i equitat entre homes i dones, la lluita contra la violència de gènere i el foment de la conciliació de la vida, personal, familiar i laboral, un valor clau en la política de gestió de les persones

4.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D' IGUALTAT

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 forma conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

Així mateix, segons el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, aquesta comissió d'Igualtat, es constituirà com a comissió negociadora i en ella hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores

D'aquesta manera, constitueix el **29 de març de 2023**, la Comissió Negociadora per a la Igualtat de la **Fundació per a l'Esport Balear**.

La Comissió està formada, en representació de la fundació:

| Àrea | Càrrec |
|--------------------------------|---|
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Coordinadora d'esport i gènere i esport adaptat |
| Gerència i Direcció | Gerent |
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Tècnica de contractació |

La Comissió està formada en representació de treballadors i treballadores:

| Àrea | Càrrec |
|--------------------------------|--|
| Tecnificació esportiva | Director tècnic de bàsquet |
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Auxiliar Administrativa |
| Tecnificació esportiva | Directora Tècnica de natació artística |

4.3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions de la Comissió Negociadora.

Les parts negociadores acorden que la Comissió tindrà les següents competències:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i

humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Secretari/a, d'entre els seus integrants, a la Coordinadora d'Igualtat i Diversitat.

Seràn les seves funcions de la Secretaria:

- Aixecar acta i recaptar signatures de les reunions de la Comissió Negociadora, amb:
 - Els temes tractats.
 - Els acords assolits.
 - Els documents presentats.
 - La data de la següent reunió.
- Convocar les reunions de la Comissió.
- Recopilar i guardar la documentació pertinent a la Comissió Negociadora i al Pla d'Igualtat.

4.3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.

La comissió acorda reunir-se periòdicament per a la negociació i elaboració del Pla d'Igualtat.

En cada reunió s'aixecarà una acta, en la qual es farà constar:

- El resum de les matèries tractades.
- Els acords totals o parcials adoptats.
- Els punts sobre els quals no hi hagi acord, que es podran reprendre, si s'escau, més endavant en altres reunions.
- Les actes seran aprovades i signades, amb manifestacions de part, si fos necessari.

En les reunions ordinàries es farà arribar la convocatòria a la resta de components abans de la data. La convocatòria haurà sempre de contenir l'ordre del dia fixat, així com la data, hora i lloc de la reunió i anar acompanyada, si s'escau, de la documentació necessària almenys deu dies abans de la reunió.

De manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de 10 dies laborals, a excepció a les que tinguin caràcter urgent, que podran ser convocades amb una antelació menor. Qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat podrà demanar una reunió extraordinària.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió Negociadora i Comissió de Seguiment, l'empresa es compromet a facilitar els mitjans necessaris per celebrar les reunions:

- Lloc adequat per celebrar-les o en el seu defecte, es realitzaran totes les trobades telemàticament.
- Material precís per a elles.

Les hores de reunió de les persones que constitueixen la de la Comissió i les de preparació de la mateixa, que seran com a màxim iguals a les de reunió, seran hores efectives de treball i no es comptabilitzaran dins del crèdit horari de la representació legal de les persones treballadores.

Una vegada aprovat el Pla, de manera ordinària, es reunirà almenys una vegada trimestralment, quedant auto convocades les parts d' una a una altra reunió, i de manera extraordinària quan ho demani qualsevol de les parts amb un preavís de deu dies hàbils d' antelació

Protecció de dades. Compromís de Confidencialitat.

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, si s' escau, les persones expertes que l' assisteixin, hauran d' observar en tot moment el deure de sigil respecte a aquella informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat.

En tot cas, cap tipus de document lliurat per l' empresa a aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l' estricte àmbit d' aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Totes les persones que conformen la Comissió Negociadora hauran de respectar la confidencialitat de les reunions i de la informació a la qual tinguin accés i complir ,en matèria de Protecció de Dades Personals, amb el que estableix el Reglament UE 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell i la L.O. 3/2018 de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, havent de posar la màxima cura en general i especial cura respecte a les dades i

informacions a les quals tinguin accés en matèria d' assetjament sexual o per raó de sexe, i en supòsits de violència de gènere.

Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

Les persones que integren la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacances, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que les van designar, per impossibilitat o causa justificada [especificar les causes].

Les persones que deixin de formar part de la Comissió Negociadora i que representin l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint, com de l' entrant. El document s' annexarà a l' acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

5.1. ÀMBIT D' APLICACIÓ PERSONAL

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de la Fundació per a l'Esport Balear , sigui quina sigui la seva categoria professional.

5.2. ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit d'aplicació territorial del I Pla d'Igualtat de la Fundació per a l'Esport Balear és autonòmic, amb aplicació a les Illes Balears, ja que l'entitat compta amb centres a Mallorca, Menorca i Eivissa.

5.3. 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, el **novembre de 2023**.

Les mesures del pla d' igualtat podran revisar-se en qualsevol moment al llarg de la seva vigència, per tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d' aplicar alguna mesura que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

La vigència del present pla es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, tal com es troba previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020, i per tant aquest termini s'ha de fer el mes de **novembre de 2027**.

5.4. VIGÈNCIA DE LA AUDITORIA

Per a aconseguir 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. La seva data d'entrada és el **novembre de 2023**.

La vigència de l'auditoria tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, situant-se per tant aquest termini en el mes de **novembre de 2027**.

6. ÀREES D' ACTUACIÓ

ÀREA 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Les actuacions de l' empresa en matèria d' igualtat d' oportunitats estan lligades a la missió i visió de l' empresa i als valors que promou. Els elements que componen la cultura empresarial no són conceptes abstractes, sinó que a l' empresa es transformen en actituds i formes d' actuar. Així doncs, en aquest àmbit es valora el grau d' integració del valor de la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en el si de l' organització, la implicació de la direcció en la promoció d' una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d' igualtat que desenvolupa l' empresa.

ÀREA 2: LA COMUNICACIÓ A L' EMPRESA I L' ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

La comunicació interna i externa de l' empresa permet que el que s' esdevé es conegui, que l' important sigui compartit i que l' empresa es projecti en la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat hi ha d' haver una sèrie d' actuacions i que aquestes actuacions siguin conegudes. Respecte a la comunicació no només serà important què comuniquem sinó a més com ho fem, evitant incoherències que poden sorgir elaborant millores en igualtat, però amb un ús discriminatori del llenguatge. L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

ÀREA 3: CONDICIONS LABORALS

Per tal de respectar l' equitat i d' aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s' impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d' oportunitats. En aquesta àrea s' analitzen els tipus de contracte, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball, teletreball, etc.

ÀREA 4: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

El concepte d'infrarepresentació femenina és fonamental per visibilitzar els efectes de la discriminació estructural en la societat contra les dones a l' empresa i servirà per fomentar una major presència femenina, però també per millorar les seves condicions laborals en general. A aquests efectes s' analitzarà la segregació horitzontal i la segregació vertical; la participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, la presència de dones i homes en la RLT (si cap) i en la comissió de seguiment dels plans d'igualtat, etc.

ÀREA 5: ACCÉS A L' ORGANITZACIÓ

La política de selecció és la que impregna tots els processos a través dels quals, es realitza l' accés a l' empresa. Aquesta política s' ha d' orientar de tal manera que eviti que el sexe o la situació personal d' algú sigui un condicionant. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

ÀREA 6: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES.

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal.

En la política salarial s' ha de vigilar que la retribució de les persones estigui sempre en funció de criteris objectius, és a dir que no hi hagi cap tipus de variació lligada directament o indirectament al sexe, o situació personal de la persona treballadora. La política salarial va directament lligada a la valoració que es té de la feina feta i de la responsabilitat assumida i sempre s' ha de treballar per utilitzar criteris el més objectius possible.

Per a això, s' ha de dur a terme una revisió dels salaris per grups i categories professionals o de llocs de treball per detectar una possible bretxa salarial, la qual cosa és dut a terme per una Auditoria salarial. Alhora, és important tenir en compte la igualtat de gènere en matèria retributiva.

D' aquesta manera i a través d' aquesta auditoria salarial s' analitza la informació necessària per a l' aplicació efectiva del principi d' igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

ÀREA 7: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

Incorporar mesures i polítiques d' Igualtat d' oportunitats en la formació, a més de complir amb la legislació vigent, contribueix a garantir que l' organització compti amb els perfils més competents, retingui i desenvolupi el talent i, en definitiva, es contribueixi a una valoració i optimització de les possibilitats de tot el capital humà que, en última instància, incrementarà les capacitats i competències de l' organització.

En aquest context, és fonamental garantir l' accés a la formació en totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral; facilitant formació a aquelles persones que més dificultats tenen i que pertanyen al col·lectiu menys representat, perquè aquesta formació pot ser un suport pel seu desenvolupament professional.

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I I CORRESPONSABILITAT

Indirectament lligades, la igualtat d' oportunitats només és possible si existeix una política de conciliació que iguali la dona a l' home. Si bé les mesures de conciliació generalment estan dirigides a homes i dones, és pràcticament impossible abordar la Igualtat d' oportunitats sense una anàlisi completa de la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d' una major corresponsabilitat entre dones i homes en l' assumpte de les obligacions familiars. Dins d' aquesta àrea, es treballen aquelles mesures que l' organització pot afegir a les que ja posseeix, per millorar la conciliació, abordant tant aspectes de flexibilitat, com de serveis oferts per a tal fi.

ÀREA 9: SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Des de la salut laboral, s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació i la prevenció de riscos laborals, en els equips de treball i de protecció individual, així com en la forma diferent en què el desenvolupament de l'activitat laboral afecta la salut de treballadors i treballadores en les diferents tasques i ocupacions (especialment en els casos d'embaràs i lactància).

Amb aquesta finalitat, es fa necessari revisar la disposició d' un informe de sinistralitat desagregat per sexe i categoria, així com analitzar les instal·lacions i recursos disponibles per a homes i dones d' acord amb les seves necessitats específiques: vestuaris, serveis, equips i roba de treball, etc.

ÀREA 10: PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE

S' entén per assetjament sexual qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual, tant a nivell físic com verbal, que fa que la persona se senti ofesa o humiliada. Inclouent-hi les agressions físiques, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Davant d' aquesta situació, cal abordar l' assetjament sexual o per raons de sexe en les empreses des d' una perspectiva transversal. D' aquesta manera, les empreses i l' equip humà que la formen han d' adquirir responsabilitat en aquest assumpte per aconseguir una menor desigualtat social i en l' empresa, una major sensibilització sobre el tema i una prevenció de possibles casos.

7. INFORME DIAGNÒSTIC

A tall de conclusió, i de cara a la **cultura en matèria d'igualtat d'oportunitats**, la Fundació per a l'Esport Balear no discrimina explícitament i de forma proactiva cap persona per raó de gènere, tenint integrats entre els seus valors i les línies estratègiques, la igualtat de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat, de manera que es reprenguin les accions pendents, transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere, per tal de passar d'una igualtat formal a una igualtat real i efectiva.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, es recomana realitzar esforços en millorar les vies de comunicació de l'organització i continuar invertint esforços per implementar d'una forma global el llenguatge no sexista, essent recomanable la revisió de la documentació interna i la informació a través de canals externs, així com la formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política de **d'accés a l'organització i promoció**, no s'observa cap tipus de barrera en la contractació, quant a gènere. La Fundació per a l'Esport Balear compta amb un procés de selecció regit pels principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública: mèrit, capacitat i igualtat. Així mateix, serà convenient acabar de formar el personal en matèria de selecció des d'una perspectiva de gènere, de manera que s'eliminin completament els possibles biaixos que es puguin donar.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat no compta amb un pla de formació formalitzat, per a la realització del qual s'hagi comptat amb un procediment de recollida de les necessitats formatives expressades per part del personal. De cara a fomentar el talent femení a l'entitat,

seria recomanable incloure a la formació la realització de cursos que dotin d'habilitats de lideratge a més dones.

Per evitar la **infrarrepresentació femenina**, la segregació horitzontal i la segregació vertical als llocs de responsabilitat, cal fomentar la promoció de les dones, a través d'accions positives. Així mateix, es recomana prendre noves mesures que ajudin a incorporar homes a llocs tradicionalment feminitzats i viceversa (dones, en aquells llocs més masculinitzats), per intentar equilibrar les plantilles de treball, a més de les mesures d'acció positiva ja indicades a la visió de la Fundació.

En matèria de **condicions laborals**, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes. Per continuar garantint la igualtat en aquesta àrea, cal registrar anualment, l'estat de contractes, jornades, etc. del personal desagregat per sexe.

En matèria de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, segons l'informe d'auditoria s'ha d'establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i els aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. A més, el pla d'actuació ha de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

Quant a les polítiques de **Conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb certes mesures de conciliació, lligades al conveni d'aplicació. Així mateix, seria convenient quantificar la satisfacció de les mesures existents i realitzar una detecció de les necessitats de la plantilla, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals, corregir-les i si escau valorar la incorporació d'altres noves.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, la salut laboral a la Fundació presenta mancances significatives en l'abordatge de gènere. Hi ha una manca de dades sobre accidents de treball i malalties professionals, i no es realitzen enquestes de clima laboral des d'una perspectiva de gènere. No hi ha protocols ni programes específics per a les dones, i els drets laborals de les víctimes de violència de gènere no són coneguts ni es proporciona formació sobre aquest tema. En resum, cal millorar l'enfocament de gènere en la salut laboral de la Fundació.

Quant a la **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat actualment està posant en marxa un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. És fonamental posar en marxa accions que previnguin, evitin i erradiquin qualsevol situació d'assetjament laboral, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les seves queixes, mitjançant la implantació i divulgació del Protocol.

7.1 INFORME DE AUDITORIA SALARIAL

REGISTRE RETRIBUTIU, DESAGREGAT PER SEXE I DISTRIBUÏTS PER GRUPS PROFESSIONALS

L'anàlisi del registre retributiu de l'empresa FUNDACIÓ ESPORT BALEAR si bé en xifres globals pot presentar en alguns apartats bretxa salarial considerada com a tal en el R.D. 902/2020 de 13 d'Octubre d'igualtat retributiva entre homes i dones, una vegada analitzades les dades detalladament, les diferències iguals o superiors al 25% es justifiquen en cadascun dels apartats següents, sense perjudici que aquelles diferències percentuals iguals o superiors al 25% en imports equiparats hagin de ser revisades en funció de l'indicat a continuació.

ANÀLISI COMPARATIVA DE LES RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES DE L'ENTITAT.

Es parteix, en primer lloc, d'una anàlisi comparativa de les retribucions de dones i homes facilitades per l'Entitat, identificant els orígens de les eventuais diferències salarials que poguessin detectar-se per, posteriorment, proposar possibles actuacions correctores que puguin reconduir-les a la igualtat salarial.

El període de referència que s'ha tingut en compte per a l'anàlisi correspon a l'any 2022, al qual ens referirem sempre a partir d'ara i fins al final d'aquest Informe, el qual es desenvolupa en base a l'eina IR! d'auto diagnòstic de bretxa salarial desenvolupada per l'Institut de les Dones dependent del Ministeri d'Igualtat.

Atès que es tracta de comparar retribucions, el primer pas consisteix a garantir que aquestes retribucions siguin efectivament comparables. Per a això, s'ha de partir de l'anomenada retribució normalitzada, que és aquella que la persona obtindria durant tot el període de referència si complís totes les condicions següents:

- Ha estat contractada de principi a fi (tot l'any).
- El seu contracte és a temps complet.
- No ha romàs cap dia en situació de baixa laboral.
- No ha reduït la seva jornada laboral.

Per apartats, els resultats reflecteixen el següent:

Registre Retributiu

En les següents taules es recullen imports totals efectivament percebuts i amitjats, motiu habitual de lògiques diferències, ja que en aquestes variables no es realitzen càlculs en igualtat d'elements comparables, sinó que es recullen en virtut de la normativa, els imports que realment s'han cobrat en atenció al temps efectivament treballat. i les jornades realitzades, així com qualsevol altra incidència

del tipus IT, ERTE, Permisos no Retribuïts, etc., que han tingut lloc durant el període objecte d'anàlisi.

També es recullen taules referents als imports que han estat equiparats, la qual cosa implica que s'han elevat a jornada completa aquells que no ho estaven (normalització) i s'ha considerat el període d'any natural complet per a aquelles dades que estaven originades en relacions laborals de menor durada (anualització).

1.1.a. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

| | Nº | Nº | SALARIO | Antig | Insul | PE | PE | Dedic | Hora | Comp | Dific | Comp | Com | Regu | Varia | Regul | Salari | PE | PE | Import | Prea | Preavis | Preavi | Inde | Tot | TOTAL | Ayu | Ayud | Ayu | Tot | TOTA |
|----------|----|----|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|-------|--------|-------|---------|--------|-------|--------|---------|-----|------|-----|-------|--------|
| | | SC | BASE Ef | üeda | arida | Junio | Dicie | ación | rio | leme | ultad | lemen | plem | lar. | ble | ariaci | o Base | Junio 2 | dicie | e | visoV | o | so | mn. | COMP | SALARIO | da | a | da | Extra | RETRIB |
| TOTAL | | | -7% | -44% | -28% | -5% | -6% | 13% | 22% | 3% | 56% | -232% | 38% | -361% | -112% | -108% | -130% | -225% | 100% | 100% | 100% | -1190% | 6% | -27% | -2% | -5% | | | | | -5% |
| Hombre | 79 | 79 | 13.157 | 770 | 394 | 666 | 666 | 507 | 252 | 1.318 | 959 | 84 | 711 | 2 | 78 | 68 | 7 | 6 | 0 | 56 | 15 | 11 | 53 | 486 | 7.651 | 20.808 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.808 |
| Mujer | 31 | 32 | 14.038 | 1.107 | 502 | 699 | 706 | 442 | 198 | 1.277 | 421 | 280 | 441 | 10 | 166 | 141 | 16 | 20 | 0 | 0 | 0 | 140 | 50 | 618 | 7.786 | 21.824 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21.824 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GRUPO 01 | | | -13% | -47% | -17% | 22% | 22% | -64% | 100% | -3% | 83% | 100% | | 100% | -72% | -99% | -14% | -1220% | 100% | | | | | | -3% | -9% | | | | | -9% |
| Hombre | 12 | 12 | 19.326 | 972 | 468 | 585 | 585 | 906 | 193 | 2.819 | 2.493 | 29 | 0 | 15 | 516 | 108 | 40 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.073 | 12.137 | 31.463 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31.463 |
| Mujer | 6 | 6 | 21.803 | 1.432 | 546 | 457 | 457 | 1.489 | 0 | 2.915 | 421 | 0 | 524 | 0 | 887 | 214 | 45 | 44 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.505 | 12.466 | 34.269 | 0 | 0 | 0 | 0 | 34.269 |
| GRUPO 02 | | | -8% | -14% | -6% | | | 100% | -61% | 73% | -1% | | 100% | | | | -1119% | 92% | | | | | | 8% | 8% | 0% | | | | | 0% |
| Hombre | 7 | 7 | 14.303 | 1.695 | 886 | 0 | 0 | 782 | 337 | 2.463 | 1.390 | 0 | 2.349 | 0 | 0 | 0 | 4 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.359 | 12.739 | 27.041 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.041 |
| Mujer | 4 | 4 | 15.436 | 1.936 | 940 | 426 | 481 | 0 | 541 | 676 | 1.405 | 1.747 | 0 | 82 | 0 | 0 | 52 | 5 | 0 | 0 | 0 | 884 | 403 | 1.257 | 11.699 | 27.135 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27.135 |
| GRUPO 03 | | | -5% | 1% | 3% | -3% | -3% | 20% | 26% | -13% | 45% | 100% | 16% | | | | -130% | -688% | | 100% | 100% | -269% | 100% | -30% | 5% | -2% | | | | | -2% |
| Hombre | 57 | 57 | 11.753 | 541 | 283 | 758 | 758 | 383 | 206 | 931 | 572 | 93 | 521 | 0 | 0 | 71 | 0 | 0 | 0 | 78 | 20 | 15 | 41 | 259 | 5.804 | 17.557 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.557 |
| Mujer | 17 | 17 | 12.363 | 536 | 275 | 777 | 777 | 307 | 153 | 1.053 | 314 | 0 | 440 | 0 | 0 | 164 | 3 | 22 | 0 | 0 | 0 | 55 | 0 | 337 | 5.506 | 17.869 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.869 |
| GRUPO 04 | | | 23% | 35% | 23% | -12% | -12% | 100% | 33% | | 100% | -188% | 48% | | | | 100% | | | | | | 100% | 100% | 30% | 27% | | | | | 27% |
| Hombre | 3 | 3 | 12.473 | 2.144 | 1.041 | 814 | 814 | 627 | 1.166 | 0 | 1.167 | 341 | 3.355 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 630 | 408 | 12.935 | 25.407 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25.407 |
| Mujer | 2 | 2 | 9.555 | 1.388 | 798 | 912 | 912 | 0 | 781 | 1.381 | 0 | 983 | 1.742 | 0 | 0 | 219 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.115 | 18.669 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.669 |
| GRUPO 05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 2 | 3 | 9.125 | 2.398 | 924 | 960 | 960 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.241 | 14.367 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14.367 |

1.2.a. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Antig üeda | Insul arida | PE Juni | PE Dici | De dic | Hor ario | Co mpl | Dific ultad | Com plem | Compl ement | Regu lar. | Var iab | Reg ular | Sala rio | PE Jun | PE dicie | Imp orte | Prea viso | Pre avis | Pre avis | Inde mn. | Tot COMPL | TOTAL SALARIO Ef | Ay ud | Ayu da | Ay uda | Tot Extras | TOTAL Retrib Ef | |
|--------------|-------|-----------------|------------|-------------|------------|------------|--------|----------|--------|-------------|----------|-------------|-----------|---------|----------|----------|--------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-------------|------------------|--------|--------|--------|------------|-----------------|--------|
| TOTAL | | -1% | | | -4% | -4% | | | | | | | | | | | | | | | | | | -49% | -11% | | | | | -11% | |
| Hombre | 79 | 79 | 14.062 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.373 | 17.758 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.758 |
| Mujer | 31 | 32 | 14.154 | 609 | 399 | 635 | 635 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.037 | 19.685 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.685 |

| Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Antig üeda | Insul arida | PE Juni | PE Dici | De dic | Hor ario | Co mpl | Dific ultad | Com plem | Compl ement | Regu lar. | Var iab | Reg ular | Sala rio | PE Jun | PE dicie | Imp orte | Prea viso | Pre avis | Pre avis | Inde mn. | Tot COMPL | TOTAL SALARIO Ef | Ay ud | Ayu da | Ay uda | Tot Extras | TOTAL Retrib Ef | |
|-----------------|-------|-----------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|--------|-------------|----------|----------------|-----------|---------|-------------|----------|--------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------|-------------|------------------|--------|--------|--------|------------|-----------------|--------|
| GRUPO 01 | | -9% | -275% | -80% | 100% | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | | | -71% | -35% | | | | | -35% | |
| Hombre | 12 | 12 | 17.754 | 294 | 279 | 263 | 263 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.342 | 26.080 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26.080 |
| Mujer | 6 | 6 | 19.371 | 1.101 | 503 | 0 | 0 | 770 | 0 | 1.767 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 196 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.831 | 14.292 | 35.237 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35.237 |
| GRUPO 02 | | -6% | -33% | -6% | | | 100% | | | | | | | | | | | | | | | | -3% | -26% | -8% | | | | | -8% | |
| Hombre | 7 | 7 | 16.313 | 1.745 | 1.011 | 0 | 0 | 0 | 267 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.610 | 8.629 | 26.009 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26.009 | |
| Mujer | 4 | 4 | 17.282 | 2.324 | 1.071 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.351 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 825 | 1.661 | 10.888 | 28.169 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28.169 | |
| GRUPO 03 | | -35% | | | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | | -15% | -20% | | | | | -20% | |
| Hombre | 57 | 57 | 10.394 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.446 | 13.713 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13.713 |
| Mujer | 17 | 17 | 14.072 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.812 | 16.418 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16.418 |
| GRUPO 04 | | 26% | 20% | 26% | 18% | 18% | | 4% | | 100% | | -10784% | | | 100% | | | | | | | | | 3% | 16% | | | | | 16% | |
| Hombre | 3 | 3 | 12.828 | 1.740 | 1.071 | 1.119 | 1.119 | 0 | 811 | 0 | 1.621 | 0 | 16 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.373 | 22.272 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22.272 |
| Mujer | 2 | 2 | 9.555 | 1.388 | 798 | 912 | 912 | 0 | 781 | 1.381 | 0 | 983 | 1.742 | 0 | 0 | 219 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.115 | 18.669 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.669 |
| GRUPO 05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 2 | 3 | 9.650 | 2.589 | 977 | 1.020 | 1.020 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.606 | 15.256 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15.256 |

2.1.a. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Comparativa entre Grups Professionals

| | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Antigüedad | Insularidad | PE Junio | PE Diciembre | Dedicación | Horario | Complemento | Dificultad Técnica | Complemento | Complemento | Complemento |
|-----------------|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|------------|-------------|----------|--------------|------------|---------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| TOTAL | | | | | | 8% | -43% | -22% | -5% | -6% | 18% | 23% | 7% | 60% | -141% | 38% | |
| Hombre | 79 | 79 | 25 | 5 | 10 | 40 | 19.125 | 809 | 438 | 666 | 666 | 539 | 266 | 1.427 | 1.053 | 116 | 894 |
| Mujer | 31 | 32 | 7 | 2 | 2 | 11 | 17.600 | 1.156 | 536 | 699 | 706 | 442 | 206 | 1.329 | 421 | 280 | 558 |
| GRUPO 01 | | | | | | | -5% | -47% | -12% | 22% | 22% | -64% | 100% | -3% | 83% | 100% | |
| Hombre | 12 | 12 | 3 | 1 | 0 | 4 | 22.427 | 972 | 485 | 585 | 585 | 906 | 193 | 2.819 | 2.493 | 29 | 0 |
| Mujer | 6 | 6 | 1 | 0 | 0 | 1 | 23.637 | 1.432 | 546 | 457 | 457 | 1.489 | 0 | 2.915 | 421 | 0 | 524 |
| GRUPO 02 | | | | | | | -4% | -14% | -1% | | 100% | -56% | 73% | -1% | | 100% | |
| Hombre | 7 | 7 | 1 | 2 | 0 | 3 | 17.168 | 1.704 | 1.064 | 0 | 0 | 782 | 347 | 2.463 | 1.390 | 0 | 2.349 |
| Mujer | 4 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 17.846 | 1.936 | 1.074 | 426 | 481 | 0 | 541 | 676 | 1.405 | 1.747 | 0 |
| GRUPO 03 | | | | | | | 6% | -6% | 4% | -3% | -3% | 28% | 25% | -6% | 55% | 100% | 15% |
| Hombre | 57 | 57 | 21 | 2 | 10 | 33 | 19.020 | 595 | 320 | 758 | 758 | 427 | 223 | 1.082 | 702 | 137 | 774 |
| Mujer | 17 | 17 | 6 | 1 | 2 | 9 | 17.853 | 628 | 306 | 777 | 777 | 307 | 168 | 1.151 | 314 | 0 | 661 |
| GRUPO 04 | | | | | | | 23% | 35% | 23% | -12% | -12% | 100% | 33% | 100% | -188% | 48% | |
| Hombre | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12.473 | 2.144 | 1.041 | 814 | 814 | 627 | 1.166 | 0 | 1.167 | 341 | 3.355 |
| Mujer | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.555 | 1.388 | 798 | 912 | 912 | 0 | 781 | 1.381 | 0 | 983 | 1.742 |
| GRUPO 05 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mujer | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9.125 | 2.398 | 924 | 960 | 960 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

En l'apartat de mitjanes d'importats equiparats corresponent al registre retributiu els resultats són els següents:

Grup 01:

En cap dels conceptes de caràcter discrecional en els quals la diferència iguala o supera el 25% es percep connotació de gènere alguna. Així i tot, el desglossament és el següent:

Horari Especial: es tracta de llocs de treball unipersonals en els quals aquest concepte retribueix el caràcter del lloc de treball, amb independència del gènere de la persona.

Dificultat tècnica: ídem anterior

Complement: ídem anterior

Exemples dels llocs de treball de l'apartat esmentat són P05 Responsable de Medicina Esportiva; P36 Assessor Jurídic i P10 Coordinador de Tecnificació Esportiva, entre altres.

Grup 02:

Dedicació Exclusiva: la diferència del 100% la generen dos llocs de treball amb caràcter unipersonal (P11 i P14).

Complement: la diferència del 73% la generen els llocs P16 i P11, sense connotació de gènere.

Complement 1: aquest concepte segueix el mateix patró que els anteriors.

Grup 03:

Dedicació Exclusiva: la diferència del 28% la generen llocs de treball unipersonals en els quals no existeixen treballadores i per tant es descarta qualsevol possibilitat de bretxa.

Horari Especial: la diferència del 25% prové d'un motiu similar al del concepte anterior.

Dificultat Tècnica: ídem a l'anterior en aquest cas en la diferència del 55%.

Complement: cal assenyalar aquí una excepció i és necessari revisar amb l'empresa el cas del Id 1006_28 (dona) que no percep aquest complement en el PT03 enfront d'alguns dels seus companys del gènere masculí. Revisada la situació amb l'empresa, les diferències en aquest complement de responsabilitat són degudes al tipus de contractació del personal. Hi ha llocs de director tècnic contractats per RLT, (aquests sí que tenen opció de tenir complements) i directors tècnics contractats a través del Decret 1006, (aquests no tenen opció de tenir complements). Es descarta per tant qualsevol possibilitat de discriminació salarial entre treballadors i treballadores en aquest mateix lloc de treball, ja que aquest complement no el cobra ningú que estigui contractat a través del decret 1006, ja siguin homes o dones.

Grup 04:

Dedicació Exclusiva. Diferència 100%: la genera l'ID L02370011 en P38, sense matís de gènere que es detecti.

Horari Especial. Diferència 33%: mateix caso que en el concepte anterior.

Dificultat Tècnica: Diferència 100%: la generen l'ID anteriorment esmentat així com l'ID L03180003 en llocs de treball unipersonals i que per tant no generen bretxa. Complement. Diferència 48%. Segueix el mateix patró de conceptes anteriors dins d'aquest grup.

1.1.b. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Escales/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Antigüedad | Insularidad | PE Junio | PE Diciembre | Dedicación | Horario | Competencia | Dificultad | Competencia Técnica | Competencia General | Regulación | Variable | Regulación | Salario Base 2 | PE Junio 2 | PE Diciembre | Importe Hora | Preaviso V | Preaviso Navida | Preaviso Vaca | Indemn. Finiq | Tot COMPL SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Ayu da Fam | Ayud a Asist | Ayud a Estu | Tot Extrasalarial Ef | TOTAL Retrib Ef | |
|------------------|----|-------|-----------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------------|---------------------|--------------|--------------|---------------|----------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|---------------|------------------|------------------|------------|--------------|-------------|----------------------|-----------------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | | -7% | -4% | -28% | -5% | -6% | 13% | 22% | 3% | 56% | -232% | 38% | -361% | -112% | -108% | -130% | -225% | 100% | 100% | 100% | -1190% | 6% | -27% | -2% | -5% | | | | | -5% | |
| Hombre | 79 | 79 | 13.157 | 770 | 394 | 666 | 666 | 507 | 252 | 1.318 | 959 | 84 | 711 | 2 | 78 | 68 | 7 | 6 | 0 | 56 | 15 | 11 | 53 | 486 | 7.651 | 20.808 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.808 | |
| Mujer | 31 | 32 | 14.038 | 1.107 | 502 | 699 | 706 | 442 | 198 | 1.277 | 421 | 280 | 441 | 10 | 166 | 141 | 16 | 20 | 0 | 0 | 0 | 140 | 50 | 618 | 7.786 | 21.824 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21.824 | |
| ESCALA 01 | | | 29% | 22% | 28% | -33% | -33% | 14% | 25% | -47% | -16% | 15% | 61% | | | 100% | | | | | | | 79% | 25% | 27% | | | | | 27% | | |
| Hombre | 4 | 4 | 14.039 | 2.070 | 1.036 | 611 | 611 | 454 | 402 | 1.054 | 405 | 256 | 2.745 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 760 | 11.174 | 25.212 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25.212 | |
| Mujer | 8 | 9 | 9.989 | 1.607 | 750 | 810 | 810 | 391 | 301 | 1.550 | 470 | 218 | 1.064 | 0 | 0 | 99 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 159 | 8.393 | 18.382 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18.382 | |
| ESCALA 02 | | | 7% | 20% | 47% | 27% | | | | | -383% | 16% | | | | -76% | | | | | | | 25% | 8% | 8% | | | | | 8% | | |
| Hombre | 3 | 3 | 14.401 | 1.352 | 980 | 479 | 479 | 0 | 70 | 1.617 | 0 | 0 | 816 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 963 | 7.563 | 21.964 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21.964 | |
| Mujer | 4 | 4 | 13.322 | 1.081 | 521 | 352 | 352 | 338 | 338 | 1.366 | 0 | 0 | 346 | 0 | 0 | 563 | 12 | 13 | 0 | 0 | 0 | 236 | 0 | 724 | 6.982 | 20.304 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20.304 | |
| ESCALA 03 | | | -16% | 100% | 100% | -39% | -39% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | 39% | -3% | | | | -3% | | |
| Hombre | 31 | 31 | 7.990 | 196 | 103 | 558 | 558 | 29 | 53 | 164 | 199 | 78 | 145 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 143 | 37 | 28 | 0 | 104 | 2.558 | 10.548 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.548 | |
| Mujer | 3 | 3 | 9.298 | 0 | 0 | 775 | 775 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.549 | 10.847 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.847 | |
| ESCALA 04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Mujer | 1 | 1 | 2.884 | 297 | 204 | 0 | 0 | 343 | 100 | 1.252 | 1.116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 0 | 319 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.399 | 5.664 | 8.548 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.548 | |
| ESCALA 05 | | | -23% | 100% | 37% | -23% | -23% | | | | | | | | | 100% | | | | | | | 100% | | -8% | -20% | | | | | -20% | |
| Hombre | 7 | 7 | 11.597 | 55 | 286 | 742 | 742 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 65 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 185 | 2.366 | 13.962 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13.962 | |
| Mujer | 3 | 3 | 14.232 | 0 | 181 | 914 | 914 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 550 | 0 | 0 | 2.558 | 16.790 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16.790 | |
| ESCALA 06 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 2 | 2 | 15.940 | 1.996 | 1.064 | 0 | 0 | 2.829 | 1.674 | 5.470 | 5.817 | 0 | 5.024 | 0 | 0 | 0 | 242 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 946 | 1.522 | 28.147 | 44.087 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44.087 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 07 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Mujer | 4 | 4 | 18.033 | 2.719 | 1.086 | 426 | 481 | 1.516 | 0 | 2.018 | 1.361 | 0 | 118 | 82 | 0 | 224 | 68 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.768 | 13.670 | 31.703 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31.703 | |
| ESCALA 08 | | | -29% | -106% | -1% | | | -8% | 100% | -255% | 100% | | | | | | | | | | | | -35% | -53% | -41% | | | | | | -41% | |
| Hombre | 1 | 1 | 14.953 | 1.524 | 1.056 | 0 | 0 | 2.649 | 2.649 | 2.649 | 1.907 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.907 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.390 | 15.266 | 30.219 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30.219 | |
| Mujer | 1 | 1 | 19.318 | 3.137 | 1.071 | 0 | 0 | 2.872 | 0 | 9.416 | 0 | 0 | 2.672 | 0 | 0 | 391 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.880 | 23.364 | 42.682 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42.682 | |
| ESCALA 09 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | | | | 100% | 100% | | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.251 | 2.003 | 1.077 | 0 | 0 | 1.891 | 3.242 | 0 | 1.891 | 0 | 2.699 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.891 | 0 | 0 | 0 | 2.320 | 1.428 | 18.032 | 33.283 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33.283 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 10 | | | 0% | 100% | 100% | -24% | -24% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | | | | 100% | 68% | 23% | | | | | | 23% | |
| Hombre | 22 | 22 | 16.537 | 841 | 394 | 1.111 | 1.111 | 663 | 193 | 1.648 | 1.029 | 130 | 683 | 0 | 0 | 143 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 345 | 8.629 | 25.165 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25.165 | |
| Mujer | 5 | 5 | 16.536 | 0 | 0 | 1.378 | 1.378 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.756 | 19.292 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.292 | |
| ESCALA 11 | | | 100% | | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 42.166 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 863 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.759 | 7.949 | 50.115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50.115 | | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 12 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 17.380 | 3.253 | 1.077 | 0 | 0 | 2.888 | 674 | 9.468 | 9.727 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.726 | 30.585 | 47.965 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47.965 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 13 | | | 5% | 38% | -1% | 100% | 100% | 100% | -617% | 30% | | | | | | -1293% | | | | | | | -89% | -20% | -8% | | | | | | -8% | |
| Hombre | 2 | 2 | 18.267 | 3.016 | 1.070 | 910 | 910 | 1.957 | 302 | 3.888 | 0 | 0 | 5.241 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 863 | 19.054 | 37.321 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37.321 | | |
| Mujer | 1 | 1 | 17.380 | 1.859 | 1.077 | 0 | 0 | 2.162 | 2.702 | 2.702 | 6.988 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 209 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.886 | 1.610 | 1.633 | 22.828 | 40.208 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40.208 | |
| ESCALA 14 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | | 100% | |
| Hombre | 3 | 3 | 16.020 | 1.524 | 888 | 0 | 0 | 1.923 | 553 | 7.631 | 6.720 | 116 | 0 | 58 | 0 | 430 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1.226 | 23.452 | 39.472 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |

1.2.b. IMPORTS EFECTIUS Mitjanes – Escales/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

| | Nº | Nº SC | SALARIO BASE Ef | Antigüedad | Instituto | PE Junio | PE Diciembre | Dedicación | Horario Especial | Complemento | Dificultad | Complemento | Complemento | Regulación | VARIABLE | Regulación | Salario Base | PE Junio | PE Diciembre | Importe Horas | Preaviso | Preaviso | Preaviso | Indemnización | Tot COMPL SAL Ef | TOTAL SALARIO Ef | Ayuda Familiar | Ayuda Asis | Ayuda Estu | Tot Extralarial Ef | TOTAL Retrib Ef |
|------------------|----|-------|-----------------|------------|-----------|----------|--------------|------------|------------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|----------|------------|--------------|----------|--------------|---------------|----------|----------|----------|---------------|------------------|------------------|----------------|------------|------------|--------------------|-----------------|
| TOTAL | | | -1% | | | -4% | -4% | | | | | | | | | | | | | | | | | -49% | -11% | | | | | -11% | |
| Hombre | 79 | 79 | 14.062 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.373 | 17.758 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.758 | |
| Mujer | 31 | 32 | 14.154 | 609 | 399 | 635 | 635 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.037 | 19.685 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.685 | |
| ESCALA 01 | | | 31% | 0% | 6% | -44% | -44% | | 100% | | | | | 100% | | | | | | | | | 100% | 42% | 40% | | | | | 40% | |
| Hombre | 4 | 4 | 14.075 | 1.780 | 1.044 | 560 | 560 | 0 | 398 | 0 | 0 | 0 | 2.687 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 714 | 10.623 | 25.229 | 0 | 0 | 0 | 25.229 | |
| Mujer | 8 | 9 | 9.650 | 1.783 | 977 | 804 | 804 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6.195 | 15.256 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15.256 | |
| ESCALA 02 | | | 3% | 54% | 53% | | | | 54% | | | | | | | | | | | | | | 50% | 5% | 0% | | | | | 0% | |
| Hombre | 3 | 3 | 15.123 | 1.984 | 1.068 | 0 | 0 | 0 | 1.479 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.436 | 7.562 | 22.685 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22.685 | |
| Mujer | 4 | 4 | 14.743 | 907 | 503 | 0 | 0 | 0 | 0 | 676 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 432 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 714 | 7.163 | 22.717 | 0 | 0 | 0 | 22.717 | |
| ESCALA 03 | | | 0% | | | 0% | 0% | | | | | | | | | | | | | | | | | 0% | 0% | | | | | 0% | |
| Hombre | 31 | 31 | 7.337 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.222 | 8.559 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.559 | |
| Mujer | 3 | 3 | 7.337 | 0 | 0 | 611 | 611 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.222 | 8.559 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8.559 | |
| ESCALA 04 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 297 | 204 | 0 | 0 | 343 | 100 | 1.252 | 1.116 | 0 | 0 | 0 | 0 | 87 | 0 | 319 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.399 | 5.664 | 8.548 | 0 | 0 | 0 | 8.548 | |
| Mujer | 1 | 1 | 2.884 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 05 | | | 24% | | | -19% | -19% | | | | | | | | | | | | | | | | | 14% | 28% | | | | | 28% | |
| Hombre | 7 | 7 | 14.481 | 0 | 0 | 773 | 773 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.536 | 17.758 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17.758 | |
| Mujer | 3 | 3 | 11.005 | 0 | 0 | 917 | 917 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.192 | 12.839 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12.839 | |
| ESCALA 06 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | 100% | 100% | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 2 | 2 | 15.940 | 1.996 | 1.064 | 0 | 0 | 2.829 | 1.674 | 5.470 | 5.817 | 0 | 5.024 | 0 | 0 | 0 | 242 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 946 | 1.522 | 28.147 | 44.087 | 0 | 0 | 0 | 44.087 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 07 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Hombre | 0 | 0 | 0 | 2.943 | 1.071 | 0 | 0 | 770 | 0 | 1.767 | 1.262 | 0 | 0 | 0 | 0 | 216 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.744 | 13.392 | 31.695 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31.695 | |
| Mujer | 4 | 4 | 17.763 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 08 | | | -29% | -106% | -1% | | | -8% | 100% | -255% | 100% | | | | | | | | | | | | -35% | -53% | -41% | | | | | -41% | |
| Hombre | 1 | 1 | 14.953 | 1.524 | 1.056 | 0 | 0 | 2.649 | 2.649 | 1.907 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.390 | 15.266 | 30.219 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30.219 | |
| Mujer | 1 | 1 | 19.318 | 3.137 | 1.071 | 0 | 0 | 2.872 | 0 | 9.416 | 0 | 0 | 2.672 | 0 | 0 | 391 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.880 | 23.364 | 42.682 | 0 | 0 | 0 | 0 | 42.682 |
| ESCALA 09 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 15.251 | 2.003 | 1.077 | 0 | 0 | 1.891 | 3.242 | 0 | 1.891 | 0 | 2.699 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.320 | 1.428 | 18.032 | 33.283 | 0 | 0 | 0 | 33.283 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 10 | | | -11% | | | -10% | -10% | | | | | | | | | | | | | | | | | 31% | 31% | | | | | 31% | |
| Hombre | 22 | 22 | 15.251 | 0 | 0 | 1.280 | 1.280 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4.076 | 28.532 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28.532 | |
| Mujer | 5 | 5 | 16.873 | 0 | 0 | 1.406 | 1.406 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.812 | 19.685 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19.685 | |
| ESCALA 11 | | | 100% | | | | | | | | | | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 42.166 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 863 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.759 | 7.949 | 50.115 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50.115 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 12 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 1 | 1 | 17.380 | 3.253 | 1.077 | 0 | 0 | 2.888 | 674 | 9.468 | 9.727 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.726 | 30.585 | 47.965 | 0 | 0 | 0 | 0 | 47.965 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 13 | | | 5% | 38% | -1% | 100% | 100% | 100% | -617% | 30% | | | | 100% | | | | | | | | | -89% | -20% | -8% | | | | | -8% | |
| Hombre | 2 | 2 | 18.267 | 3.016 | 1.070 | 910 | 910 | 1.957 | 302 | 3.888 | 0 | 0 | 5.241 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 863 | 19.054 | 37.321 | 0 | 0 | 0 | 0 | 37.321 | |
| Mujer | 1 | 1 | 17.380 | 1.859 | 1.077 | 0 | 0 | 0 | 2.162 | 2.702 | 2.702 | 6.988 | 0 | 0 | 0 | 0 | 209 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.886 | 1.610 | 1.633 | 22.828 | 40.208 | 0 | 0 | 0 | 40.208 | |
| ESCALA 14 | | | 100% | 100% | 100% | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | 100% | | | | | | | | | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | 100% | |
| Hombre | 3 | 3 | 18.999 | 1.204 | 1.053 | 0 | 0 | 1.496 | 651 | 8.726 | 8.965 | 0 | 0 | 0 | 0 | 386 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.820 | 25.394 | 44.393 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44.393 | |
| Mujer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| ESCALA 15 | | | 0% | 78% | | | | | | | | | | 0% | | | | | | | | | 4% | 12% | 3% | | | | | 3% | |
| Hombre | 1 | 1 | 41.138 | 2.126 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.333 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.620 | 14.752 | 55.890 | 0 | 0 | 0 | 0 | 55.890 | |
| Mujer | 1 | 1 | 41.035 | 465 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5.319 | 0 | 0 | 264 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.473 | 13.045 | 54.080 | 0 | 0 | 0 | 0 | 54.080 | |

Dins ja de l'apartat d'importats equiparats corresponent a l'Auditoria Retributiva, és a dir, tenint en compte la catalogació de llocs de treball i la valoració assignada quant a criteris d'exigència i responsabilitat, els resultats més significatius són els següents:

Escala 01: No existeixen diferències ressenyables en conceptes retributius de caràcter discrecional.

Escala 02: No existeixen diferències ressenyables en conceptes retributius de caràcter discrecional.

Escala 03: Dedicació. Diferència 100%: diferència generada per l'ID TEMP_02 en PT03 en el qual no existeixen treballadores en aquesta escala, per la qual cosa en principi es descarta possibilitat de bretxa.

Horari Especial. Diferència 100%: diferència generada pel mateix P03.

Complement 100%: Ídem anterior

Dificultat Tècnica. Diferència 100%: Diferència generada per TEMP_02 en PT03.

Complement. Diferència 100%: diferència generada per 1031780012 en idèntic PT03.

Escala 04: No s'inclou a treballadors en aquesta escala.

Escala 05: No existeixen conceptes discrecionals en els quals es generin diferència iguals o superiors al 25%.

Escala 06: No s'inclou a treballadores en aquesta escala.

Escala 07: No s'inclou a treballadors en aquesta escala.

Escala 08: Qualsevol diferència en qualsevol concepte en aquesta escala manca de connotació de gènere donat que els llocs de treball són diferents (en aquest cas P01 i P13).

Escala 09: No s'inclou a treballadores en aquesta escala

Escala 10: Amb independència dels percentatges resultants (dedicació, horari especial, complement i dificultat tècnica, tots ells amb el 100%) l'excepció és que en aquesta escala els ID 1006_28; 1006_14; 1006_21 i 1006_25 – tots ells dones- no cobren aquests conceptes enfront d'alguns dels seus companys del gènere masculí i per tant es tracta d'una situació que ha de ser revisada amb l'empresa, donat que el lloc de treball que ocupen és el mateix (P03). En aquest cas la justificació és la mateixa que en el grup 3 (concepte Complement) de l'apartat de Registre Retributiu.

Escala 11: No s'inclou a treballadores en aquest lloc de treball

Escala 12: No s'inclou a treballadores en aquest lloc de treball.

Escala 13: En aquesta escala l'única treballadora inclosa té un lloc de treball diferent del dels homes (P16).

Escala 14: No s'inclou a treballadores en aquesta escala i per tant no cap bretxa possible.

Escala 15: No existeixen en aquesta escala conceptes discrecionals que generin una diferència igual o superior al 25%.

PLA DE ACTUACIÓ

De les dades analitzades es conclou la necessitat d'adoptar una sèrie de mesures que garanteixin el compliment de l'article 3 del RD 902/2020 de 13 d'octubre d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, quant al Principi de Transparència Retributiva i article 4 del mateix text normativa relatiu a l'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

En el desenvolupament de la negociació del diagnòstic l'obligació de l'entitat és la de facilitar totes les dades necessàries, inclosa l'auditoria retributiva, i en tot cas proposades d'actuació, i en la pròpia auditoria l'equip auditor deurà i podrà proposar recomanacions en funció a les dades obtingudes. Però és i ha de ser en el si de la Comissió Negociadora on s'adoptin i implantin les mesures necessàries per a aconseguir la igualtat retributiva i l'absència de discriminació laboral.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

Elaboració del registre retributiu anual concorde a la regulació continguda en l'RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Tenint en compte que el registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme al que s'estableix en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.

A tals efectes, hauran d'establir-se en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari basi, cadascun dels

complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Per tant, cal desglossar cada complement salarial i extrasalarial per a facilitar l'estudi de les diferències existents.

Amb independència del cronograma que s'acordi en el si de la comissió negociadora, es fa necessari recordar que aquesta obligació és de caràcter anual, començant la seva obligatorietat una vegada finalitzada l'any natural.

Tenint en compte que el registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball efectuada per aquesta, es fa necessari que el registre retributiu de l'any 2022 reflecteixi aquesta circumstància, de manera que d'una banda es reculli la informació desglossada segons l'agrupació dels llocs i classificació professional aplicada en l'Entitat i addicionalment, l'agrupació resultant dels llocs d'igual valor segons la VPT de l'Entitat, de manera que les mitjanes i les mitjanes calculats per a cada agrupació no podran ser coincidents, excepte en el supòsit poc probable en el qual agrupació de llocs segons classificació aplicada en l'Entitat i agrupació de llocs d'igual valor siguin perfectament idèntiques.

En aquest sentit, i com a part dels instruments de transparència retributiva, es proposen les següents actuacions:

2. Equiparació de l'estructura salarial a nivell de conceptes. Homogeneïtzació dels mateixos en funció del que retribueixen, la seva periodicitat, compensabilitat i absorció si escau.
3. Documentació de les condicions contractuals per lloc de treball (Salari Brut Anual desglossat en conceptes salarials amb especificació del nombre de pagues en cadascun dels conceptes).

4. Establir un procediment i/o política de bandes salarials en funció de la valoració dels llocs de treball duts a terme, amb especial revisió del concepte "complements salarials" en relació al que s'estableix en els Convenis Col·lectius i/o en possibles pactes individuals.

5. Treballar en l'equiparació salarial de les retribucions dels llocs de treball d'igual valor assenyalats en l'auditoria retributiva, sempre que es doni idèntic valor als mateixos entre treballador i treballadora i no existeixin conceptes retributius que distorsionin aquesta igualtat (ex. Antiquitat congelada).

6. Adequació i equiparació, en la mesura de les possibilitats, de les retribucions abonades en concepte de complements salarials i no salarials.

CONCLUSIONS

La conclusió al present informe d'auditoria retributiva ha de reflectir un compliment general dels preceptes continguts en el Reial decret llei 902/2020 quant a l'equiparació salarial entre homes i dones, tant pel que fa als llocs de treball retribuïts a través de taules salarials del Conveni com d'aquells que perceben el seu salari per sobre del que s'estableix en Conveni, amb les excepcions que s'assenyalen en l'anàlisi del registre retributiu.

En algunes matèries concretes, polítiques de conciliació, política de formació / plans de carrera / promoció professional, totes elles lligades a la retribució salarial objecte d'aquesta auditoria, es fa necessari ponderar el contingut del present informe amb l'estudi analític que s'estigui realitzant en el si de la negociació del diagnòstic del pla d'igualtat de l'entitat en relació amb aquestes matèries.

Ha d'establir-se un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones

responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT

8.1. 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 a 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 del diagnòstic 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 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 i l' objectivitat 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-ne 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 de gènere contribuint així, en major mesura, a la seva protecció.

9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D' IGUALTAT

ÀREA 1: CULTURA D' EMPRESA, COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ.

| ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA | | | | | | | |
|--|--|-----------|--|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|
| Descripció Objectiu General | | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | |
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Garantir la incorporació dels valors d' igualtat i equitat a l' empresa. | 1.1 | Dissenyar i enviar, per part de la gerència, una nota informativa de difusió del compromís de la fundació, en matèria d' Igualtat, informant de la posada en marxa del Pla d' Igualtat. | 1. Nota informativa enviada a la plantilla 2. N.º de canals utilitzats per a la difusió. 3. Data de posada a disposició. | Responsable d'Igualtat/ Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |
| | | 1.2 | Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'empresa, amb formació específica en la matèria (agent d'igualtat o similar), que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtat en els processos de selecció, promoció i altres continguts que s'acordin en el Pla i informi la Comissió de Seguiment. | | Direcció/Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General | | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|--|---|---------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Garantir la incorporació dels valors d' igualtat i equitat a l' empresa. | 1.3 | Informar la plantilla respecte a la persona nomenada com a responsable d' Igualtat , així com de les seves funcions a través dels canals de comunicació de la fundació. | 1. Nota informativa enviada a la plantilla 2. Nº de canals utilitzats per a la difusió. 3. Data de posada a disposició. | Responsable d'Igualtat/Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |
| | | 1.4 | Realitzar una campanya de difusió perquè la plantilla sàpiga com accedir a la informació en matèria d'igualtat. | | Responsable d'Igualtat/Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 10 h. |

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General | | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|--|---|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Garantir la incorporació dels valors d' igualtat i equitat a l' empresa. | 1.5 | Informar el personal sobre el desenvolupament del pla d'igualtat i dels futurs resultats, per tal de fer participi a la plantilla de les Accions empreses per incorporar els valors d'igualtat, a través del correu electrònic. | 1. Informació disponible i actualitzada al taulell d'anuncis. 2. Dates de les comunicacions. | Responsable d'Igualtat/Gerència/Comissió de seguiment | T1 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |
| | | 1.6 | Informar clientela i proveïdors , del compromís que suposa la igualtat per a l'organització a través de la la plana web de la fundació. | 1. Comunicat de compromís 2. Informació al Web | Administració/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General | | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|--|--|----------------------------------|-----------|----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 3 | Avançar en la consolidació i difusió de cultura d' Igualtat a la fundació a través de la creació de diferents eines. | 2.1 | Elaborar una guia on es reculli un resum pràctic, de consulta senzilla on s' incloguin els resultats del diagnòstic i els punts més significatius del Pla d' Igualtat. | 1. Guia elaborada. 2. Data de posada a disposició de la plantilla. 3. Canals utilitzats. | Responsable d'Igualtat /Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 4 h. |
| | | 2.2 | Elaborar un Decàleg d' Igualtat que reculli els deu principis fonamentals de la Igualtat a l' empresa i difondre' l entre la plantilla, determinar canals | 1. Decàleg elaborat. 2. Difusió mitjançant correu electrònic i taulell d'anuncis. | Responsable d'Igualtat/Gerència | T1 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 3 h. |

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|---|--------------------------------------|--|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 4 | Avançar en la consolidació i difusió de cultura de respecte envers les identitats trans i el Col·lectiu LGTBIQ+ | 3.1 | Elaborar un protocol de prevenció davant la discriminació i assetjament a les persones LGTBI . | 1. Protocol de prevenció elaborat. | Responsable d'Igualtat/ Direcció/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 40 h. |
| | | 3.2 | Difondre el protocol de prevenció davant la discriminació i assetjament a les persones LGTBI entre tota la plantilla. | 1. Canals de difusió. | Responsable d'Igualtat/ Direcció/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |
| 5 | Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les Accions del I Pla d'Igualtat | 4.1 | Celebrar reunions trimestrals amb la comissió de seguiment, per vetllar pel compliment del pla i fer-ne seguiment. | 1. Nº reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions on es reculli el seguiment de les Accions, que serviran de base per a la Realització de l'informe anual. | Responsable d'Igualtat/ Direcció/Gerència | T2 2024 i Durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. cada reunió |

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General | | Incorporar els valors d' Igualtat i equitat a l' empresa. Disposar d' eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l' organització | | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|---|--|--|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 5 | Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les Accions del I Pla d'Igualtat | 4.2 | Elaborar un informe anual , que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions trobades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla al respecte. | 1. Informe de seguiment anual. 2. El N.º de objectius aconseguits i el N.º de compromisos adquirits. | Responsable d'Igualtat/Comissió de seguiment/ Direcció/Gerència | T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 50 h. |
| | | 4.3 | Realitzar enquestes de satisfacció de forma bianual a la plantilla en relació al pla d' igualtat. | 1. Enquestes realitzades 2. Data de realització | Responsable d'Igualtat /Gerència | 3T 2025 y 3T 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |
| | | 4.4 | Realització d'un informe de l'anàlisi de les enquestes realitzades , per comprovar el grau de satisfacció que té la plantilla pel que fa a les mesures ja implementades del pla d'igualtat | 1. Informe de dades | Responsable de IGL/Gerència | 4T 2025 y 4T 2027 | |
| | | 4.5 | Elaborar un informe a la finalització del Pla , que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la readaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per dur a terme les Accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar. | 1. Informe final | Responsable d'Igualtat/Comissió de seguiment | 4T 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 60 h. |

ÀREA 2. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

| Descripció Objectiu General | | Garantir una Comunicació inclusiva i no sexista | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|---|--|----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| Comunicació | | | | | | | |
| 1 | Millorar les vies de la Comunicació mitjançant la implantació de nous canals de comunicació i l'optimització dels canals existents en l'organització, que permetin traslladar els valors d'igualtat a la plantilla. | 1.1 | Realitzar un seguiment de la satisfacció de la plantilla amb la comunicació a la fundació de forma periòdica, mitjançant enquestes i la realització d'un informe de resultats i conclusions, amb la finalitat de conèixer les seves necessitats i aspectes que contribueixin a millorar l'àmbit comunicatiu a nivell intern. | 1. Enquestes realitzades. 2. Informe de resultats i conclusions. 3. Propostes de millora. | Responsable d'Igualtat /Direcció | T2 2024 T2 2025 T2 2026 T2 2027 | Pressupost: 22€/h Temps:10 h. |
| | | 1.2 | Dissenyar una estratègia de Comunicació interna amb perspectiva de gènere (generant nous canals de comunicació), que reculli les directrius marcades en matèria de Comunicació i les eines disponibles per a això, així com la seva utilització. | 1. Manual de Comunicació dissenyat. | Responsable d'Igualtat /Direcció/Gerència | T3 2024 | Pressupost: 22€/h Temps:10 h. |
| | | 1.3 | Difondre l'estratègia de Comunicació perquè es pugui dur a terme per tot el persona, a través de correu electrònic i el taulell d'anuncis. | 1. Mitjà de difusió del manual de Comunicació. | Direcció/Gerència | T3 2024 | Pressupost: 22€/h Temps:10 h. |

ÀREA 2. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

| Descripció Objectiu General | | Garantir una Comunicació inclusiva i no sexista | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|--|--------------------------------------|---|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| Comunicació | | | | | | | |
| 1 | Millorar les vies de la Comunicació mitjançant la implantació de nous canals de comunicació i l'optimització dels canals existents en l'organització, que permetin traslladar els valors d'igualtat a la plantilla. | 1.4 | Involucrar responsables perquè apliquin les estratègies de Comunicació dissenyades i assegurin el seu correcte ús, mitjançant una reunió de responsables amb el seu equip. | 1. N.º de reunions amb responsables d'equips. 2. N.º de reunions de responsables d'equip amb Responsable d'Igualtat. | Responsable d'Igualtat/Responsables de programes | T3 2024 | Pressupost: 22€/h En funció del n.º de formacions Temps: De manera continua |
| 2 | Aprofitar els canals de Comunicació existents per donar més difusió a matèries relacionades amb la igualtat. | 2.1 | Incloure al Web corporatiu , el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere i el seu pla. | 1. Enllaç a l'espai elaborat. | Responsable d'Igualtat /Gerència | T1 2024 i Durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 hores anuals |

ÀREA 2. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

| Descripció Objectiu General | | Garantir una Comunicació inclusiva i no sexista | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|--|---------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| Llenguatge | | | | | | | |
| 3 | Formalitzar i fomentar l'ús d'un llenguatge i imatge no sexista de forma transversal en totes les Accions organitzades per l'empresa que hagin de ser comunicades. | 3.1 | Elaborar un decàleg pràctic i visual en matèria de l'ús no sexista del llenguatge i les imatges, i traslladar-lo a la plantilla a través dels taulers d'anuncis. | 1. Decàleg elaborat i difós entre el personal. 2. Data de posada a disposició. | Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 3 h. |
| | | 3.2 | Elaborar una guia de Comunicació inclusiva sobre l'ús no sexista del llenguatge i imatge, i traslladar-lo a la plantilla a través de taulons d'anuncis. | 1. Guia dissenyada i difosa entre el personal de la plantilla. 2. Data de posada a disposició. | Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 3 h. |
| | | 3.3 | Revisar i corregir tota la documentació que s'utilitza a l'empresa, basant-se en la el manual/guia de Comunicació no sexista. | 1. Nº de textos a revisar. 2. Nº de textos modificats. 3. Nº de rètols i senyals revisats i llistats. 4. Nº de rètols i senyals adaptats. | Gerència | T4 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |

ÀREA 2. COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

| Descripció Objectiu General | | Garantir una Comunicació inclusiva i no sexista | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| Llenguatge | | | | | | | |
| 3 | Formalitzar i fomentar l'ús d'un llenguatge i imatge no sexista de forma transversal en totes les Accions organitzades per l'empresa que hagin de ser comunicades. | 3.4 | Revisió dels canals de comunicació online externs (Web corporativa), per confirmar que no es realitza una publicitat no inclusiva i en la qual es representa de manera equilibrada tant homes com dones. | 1. N° de textos a revisar. 2. N° de textos modificats. | Gerència | T4 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |
| 4 | Sensibilitzar el personal sobre la importància de l'ús d'un llenguatge no sexista i una Comunicació inclusiva. | 4.1 | Elaborar una infografia en matèria de comunicació inclusiva i ús no sexista del llenguatge , que sigui difosa entre la plantilla a través dels taulells d'anuncis. | 1. Infografia dissenyada i difosa entre el personal de la plantilla | Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |

| ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS | | | | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|--|--|--------------------|--|---------------------------------------|
| Descripció Objectiu General | | | Garantir la no discriminació i la igualtat d' oportunitats en les condicions de treball de la plantilla | | | | |
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Fer seguiment de les condicions laborals del personal des de la perspectiva de gènere, per tal de garantir que el conjunt d' obligacions i drets de tota la plantilla es troben en situació d' igualtat. | 1.1 | Crear una base de dades pel que fa a la distribució d' homes i dones segons: departament, tipus de contracte, lloc i categoria professional, contractes emesos anualment, tipus de jornada, categoria professional i contractacions temporals que es transformen en indefinits, segons sexe i percentatge comparatiu entre homes i dones. | 1. Registre de contractacions segons departament per contracte, lloc i categoria professional. | Gerència /Direcció | T2 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 10 h. anuals |
| | | 1.2 | Realitzar informes anualment de les dades estadístiques recaptades desagregades per sexe, en relació a les diferents variables analitzades, amb dades comparatives de manera anual. | 1. Informe de les anàlisis realitzades. | Gerència /Direcció | T4 2024 T4 2024 T4 2025 T4 2026 | Pressupost: 22€/h Temps: 10 h. anuals |

ÀREA 3. CONDICIONS LABORALS

| Descripció Objectiu General | | | Garantir la no discriminació i la igualtat d' oportunitats en les condicions de treball de la plantilla | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|---|---|---|--------------------------------------|---|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 2 | Incloure la perspectiva de gènere en relació a les baixes voluntàries del personal, permetent així conèixer si existeixen motius en relació a possibles discriminacions entre dones i homes. | 2.1 | Realitzar entrevistes de sortida quan es produeixi una baixa a l'organització, incloent preguntes que permetin saber si existeixen diferències en les condicions laborals entre homes i dones que hagin repercutit en aquesta decisió. | 1. Guió d'entrevista de sortida amb preguntes incorporades. 2. N.º d'entrevistes realitzades. 3. Registre dels motius d'abandonament voluntari de l'empresa | Responsables d'Igualtat / Responsables d'àrea | T2 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: En funció de les entrevistes realitzades. |
| 3 | Fomentar la incorporació de noves mesures que millorin la qualitat de les condicions laborals del personal. | 3.1 | Formalització d' un sistema de teletreball en aquells llocs en què sigui possible. | 1.Procediment elaborat | Responsable d'Igualtat/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |

| ÀREA 4. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|----------|---|--|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| Descripció Objectiu General | | | Fomentar una representació equilibrada d' homes i dones en els diferents grups professionals i especialment, en aquelles àrees on hi ha subrepresentació d' un dels dos sexes | | | | |
| N.º obj. Específic | Objectius específics | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Adoptar mesures d'Acció positiva en aquelles àrees massa masculinitzats i/o feminitzats. | 1.1 | 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. Composició dels òrgans. | Responsable d'Igualtat/Gerència | 1T 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |
| 2 | Obtenir dades relatives a la representació de gènere a l' empresa, de manera que es controli en major mesura els percentatges d' homes i dones que hi ha a la companyia. | 2.1 | Elaborar un document genèric per poder registrar les candidatures i contractacions , a partir de dades recaptades informàticament desagregades per sexe, grups professionals, llocs, i centres de treball, així com dels llocs jeràrquics, de forma anual. | 1. Registre de candidatures rebudes 2. Registre de contractacions per àrea 3. Informe de l' anàlisi de resultats | Responsable d'Igualtat/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 2 h. |
| 3 | Promoure homes i dones a incorporar-se laboralment a la fundació en aquells llocs tradicionalment feminitzats/masculinitzats. | 3.1 | Penjar les vacants disponibles a les xarxes socials , amb el fi d'impulsar una total transparència de les places disponibles. | 1. Data de notificació a les xarxes socials de les vacants disponibles. | Administració | Quan es produeixin vacants | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |

| ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ | | | | | | | |
|--------------------------------|--|-----------|---|--|--|------------------------------------|--|
| Descripció Objectiu General | | | Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització. | | | | |
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Garantir la no discriminació en els processos de selecció de personal. | 1.1 | Formalitzar com criteri de selecció la preferència del sexe infrarrepresentat a igualtat de mèrits i capacitats. | 1. Inclusió d'aquest principi en els processos de selecció. | Responsable d'Igualtat/Gerència/Direcció | T2 2024 | Pressupost : 22€/h. Temps: 1 h. per cada procés |
| | | 1.2 | Publicar les bases de les ofertes d'ocupació utilitzant un llenguatge no sexista . | 1. Ofertes d'ocupació publicades. | Responsable d'Igualtat/Gerència | T1 2024/Durant la vigència del Pla | Pressupost : 22€/h. Temps: 1 h. Per vacant |
| 2 | Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments de selecció.. | 2.1 | Establir una revisió periòdica de l'equilibri per sexes a la plantilla disposant d' informació estadística anual , de dades recaptades informàticament desagregats per diferents identitats de gènere, grups professionals, llocs i centres de treball dels processos de selecció (nombre de persones que es presenten al procés de selecció) per als diferents llocs i resultats (les que se seleccionen i les que es contracten). | 1. Registre de candidatures rebudes desagregat per sexe. 2. Registre de contractacions per àrea 3. Document Excel (o un altre format), amb informació estadística detallada. | Responsable d'Administració | T1 2024/Durant la vigència del Pla | Pressupost : 22€/h Temps: 10 h. anuals (En funció dels processos de selecció oberts). |

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

| Descripció Objectiu General | | Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització. | | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|---|---------------------------------|--|--|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 2 | Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els procediments de selecció.. | 2.2 | Realitzar un informe amb anàlisis estadístiques de les dades desagregades per sexe (desagregats per diferents identitats de gènere), en relació a diferents variables: candidatures rebudes, persones contractades anualment o altres. | 1. Informe de les anàlisis realitzades. | Responsable d'Igualtat/Gerència | T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 10 h. anuals |
| | | 2.3 | Informar la Comissió de Seguiment del Pla d' Igualtat de les dades estadístiques relatives a la distribució d' homes i dones per departaments, per tipus de contracte, lloc i grup professional, indicant les dificultats en la captació de persones de determinat sexe per cobrir llocs de vacants. | 1. Actes de les reunions periòdiques amb Comissió de Seguiment a partir de la generació de la base de dades, amb dades dels indicadors anteriors. | Responsable d'Igualtat | T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |

ÀREA 5. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

| Descripció Objectiu General | | Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització. | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|---|-------------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 4 | Reforçar la informació que s'aporta a les noves incorporacions sobre la importància que té la igualtat de gènere en les línies estratègiques de l'organització. | 4.1 | Elaborar un Manual d'Acollida , que incorpori els valors d'Igualtat. | 1. Manual de benvinguda elaborat. | Responsable d'Igualtat/Gerència | T3 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 6 h.. |
| | | 4.2 | Incorporar el Decàleg i un resum del Pla d' Igualtat en el Manual d' acollida. | 1. Decàleg i resum Pla d'Igualtat inclòs al manual d'acollida. | Responsable d'Igualtat /Comunicació | T3 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |
| | | 4.3 | Donar difusió a tota la plantilla del manual d'acollida actualitzat, a través de taulers d' anuncis i correu electrònic. | 1. Correu electrònic i altres canals de difusió en els quals es distribueix. 2. Data de posada a disposició. | Responsable d'Igualtat /Comunicació | | Pressupost: 22€/h. Temps: 5 h. |

| ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES | | | | | | | |
|---|--|------------------|---|---|---|--------------------------------------|---|
| Descripció Objectiu General | | | Garantir la igualtat en la classificació professional de la plantilla i del principi d'igual retribució per treballs d'igual valor. | | | | |
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/ s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere. | 1.1 | Dur a terme la revisió del Catàleg de llocs de feina i de la valoració dels llocs de feina de forma conjunta amb el comitè d'empresa. | 1. CPT i VPT 2. Modificacions realitzades | Responsable d'Igualtat / Gerència/Comitè d'empresa/Direcció | T1 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |
| | | 1.2 | Revisar l'estructura organitzativa de la Fundació adequant-la al Catàleg de llocs de feina i de la valoració de llocs de feina elaborats. | 1. Modificacions realitzades. | Responsable d'Igualtat / Gerència/Comitè d'empresa/Direcció | T2 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |
| | | 1.3 | Equiparació de l'estructura salarial a nivell de conceptes. Homogeneïtzació dels mateixos en funció del que retribueixen, la seva periodicitat, compensabilitat i absorció si escau. | 1. Llistat de llocs estudiats i equiparats, si és el cas. | Gerència/Direcció | T3 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |

ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

| Descripció Objectiu General | | | Garantir la igualtat en la classificació professional de la plantilla i del principi d'igual retribució per treballs d'igual valor. | | | | |
|-----------------------------|--|------------|--|---|-------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/ s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere. | 1.4 | Establir una Política Retributiva clara i transparent elaborant un procediment i/o política de bandes salarials en funció de la valoració dels llocs de treball duts a terme, amb especial revisió del concepte "complements salarials" en relació a l'establert en els Convenis Col·lectius i/o en possibles pactes individuals. | 1. Procediment creat. 2. Llistat de llocs estudiats.. | Gerència/Direcció | T3 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |
| | | 1.5 | Treballar en l' equiparació salarial de les retribucions dels llocs de treball d'igual valor assenyalats en l'auditoria retributiva, sempre que es doni idèntic valor als mateixos entre treballador i treballadora i no existeixin conceptes retributius que distorsionin aquesta igualtat (ex. Antiguitat congelada). | 1. Llistat de llocs estudiats i equiparats, si és el cas. | | | |
| | | 1.6 | Documentació de les condicions contractuals per lloc de treball (Salari Brut Anual desglossat en conceptes salarials amb especificació del nombre de pagues en cadascun dels conceptes). | 1. Document amb les condicions contractuals creades. | | | |

ÀREA 6. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

| Descripció Objectiu General | | | Garantir la igualtat en la classificació professional de la plantilla i del principi d'igual retribució per treballs d'igual valor. | | | | |
|-----------------------------|--|------------|--|--|-------------------|--|--------------------------------------|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/ s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Garantir retribucions salarials objectives sense discriminació de gènere. | 1.7 | Elaboració anual del registre retributiu anual d'acord amb la regulació continguda en el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'Igualtat entre dones i homes | 1. Registre retributiu anual realitzat | Gerència/Direcció | 4T 2024 4T 2025 4T 2026 4T 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 30 h. |



| <p style="text-align: center;">ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA</p> | | | | | | | |
|---|--|------------------------|--|---|--|--|--|
| <p>Descripció Objectiu General</p> | | | <p>Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l' accés a la capacitatció sense cap tipus de discriminació.</p> | | | | |
| <p>NºObj. específics:</p> | <p>Objectius específics:</p> | <p>Nº Acció</p> | <p>Accions</p> | <p>Resultats/Indicadors</p> | <p>Responsable/s</p> | <p>Calendari</p> | <p>Recursos humans, Temps, Pressupost</p> |
| <p>1</p> | <p>Desenvolupar un Pla de Formació anual enfocat a les necessitats reals de l' empresa i que inclogui la perspectiva de gènere.</p> | <p>1.1</p> | <p>Caldrà definir un pla de formació de manera anual, que inclogui: canals de difusió a la plantilla, procediment d' inscripció de l' alumnat, criteris d' adjudicació de places i relació de cursos per modalitat.</p> | <p>1. Pla de formació realitzat de manera anual. 2. Informació inclosa.</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T1 2024 T1 2025 T1 2026 T1 2027</p> | <p>Pressupost: 22€/h Temps: 100 h.</p> |
| | | <p>1.2</p> | <p>Dissenyar i dur a terme, una detecció de les necessitats formatives i valoració de les mateixes, a través de l'elaboració i l'administració d'enquestes online a tota la plantilla, de forma anual, desagregant els resultats per sexe.</p> | <p>1. Enquesta realitzada de forma anual. 2. Respostes del personal / total persones 3. Valoració i anàlisi dels resultats.</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T1 2024 T1 2025 T1 2026 T1 2027</p> | |
| | | <p>1.3</p> | <p>Elaborar un informe de l'anàlisi realitzada sobre la detecció de necessitats formatives, amb perspectiva de gènere, desagregant les dades per sexe amb l' objectiu de comprovar si existeixen diferències en l' opinió entre dones i homes, que es tindrà en compte per a l' elaboració del Pla de formació.</p> | <p>1. Informes realitzats sobre necessitats formatives</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T1 2024 T1 2025 T1 2026 T1 2027</p> | |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitat sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|--|--|--|---|
| Nº Obj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Desenvolupar un Pla de Formació anual enfocat a les necessitats reals de l' empresa i que inclogui la perspectiva de gènere. | 1.4 | Informar la plantilla del pla de formació/formacions disponibles i garantir que la informació arriba a tota la plantilla. | 1. Comunicat a la plantilla 2. Mètodes difusió plantilla | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 T2 2025 T2 2026 T2 2027 | Pressupost: 22€/h. Temps: 1 h. |
| | | 1.5 | Establir un sistema de recollida de dades per sexe , nombre d'hores i tipus de cursos, que permeti analitzar la formació des de la perspectiva de gènere de manera anual. | 1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones i homes vs. total plantilla. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. por curso |
| | | 1.6 | Realitzar informes de seguiment del pla de formació de manera anual, per avaluar l'eficàcia i la qualitat de la formació i avaluar l' aplicabilitat dels coneixements adquirits, tal com la necessitat de realitzar altres cursos quan finalitzi cada Acció i analitzant les possibles diferències per sexe. | 1. Informes de seguiment. 2. Necessitats detectades. 3. Mesures implantades. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027 | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 h. Per curs acabat |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitació sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|--|--|---|--|--|-------------------------|---|
| Nº Obj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 2 | <p>Garantir que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d' Igualtat de gènere i repartiment de responsabilitats i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions.</p> | 2.1 | <p>Comissió de seguiment: Garantir que els membres de la comissió de seguiment compten amb formació en matèria d' igualtat que els doti de les eines necessàries per exercir el seu càrrec.</p> | <p>1. Taller formatiu realitzat. 2. Índex de contingut</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T1 i T2 2026</p> | <p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs</p> |
| | | 2.2 | <p>Direcció i comandaments intermedis: Realitzar tallers de formació en matèria d' igualtat de gènere a la plantilla que ocupa aquests llocs, de manera que disposin de les eines per tal d' incloure la igualtat en les seves polítiques, de forma transversal en totes les seves actuacions.</p> | <p>1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T2 i T3 2024</p> | <p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs</p> |
| | | 2.3 | <p>Formació personal base: Realitzar tallers de formació a la plantilla en igualtat i repartiment de responsabilitats, perquè integrin els valors que està assumint la fundació al respecte.</p> | <p>1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut</p> | <p>Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència</p> | <p>T2 i T3 2024</p> | <p>Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs</p> |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitat sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|---|--|---|---|--|-----------|---|
| NºObj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 2 | Garantir que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d' Igualtat de gènere i repartiment de responsabilitats i garantir un coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en totes les actuacions. | 2.4 | Comissió de selecció: Dur a terme formació específica, per a tot el personal que intervingui en els processos de selecció (comissió de selecció), en matèria de selecció de personal des de la perspectiva d' igualtat de gènere. | 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut | Responsable d'Igualtat/formació/Gerència | T3 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs |
| | | 2.5 | Realitzar formacions per al correcte ús d'un llenguatge neutre, a l'equip de Gerència i responsables de comunicacions, amb l'objectiu que tinguin eines necessàries per utilitzar correctament el llenguatge inclusiu a l'empresa. | 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T3 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitat sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|---|--|-----------|---|
| Nº Obj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 3 | Fomentar la cultura preventiva de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en tots els àmbits i estaments de l'organització | 3.1 | Formar la Comissió instructora de forma anual en prevenció de l'assetjament sexual i per raons de sexe , en habilitats per detectar i solucionar possibles casos d'assetjament, en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i en la importància de la seva tasca en aquest tema. | 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs |
| | | 3.2 | Formar a Direcció i Comandaments Intermedis sobre la prevenció de l'assetjament i la importància de la seva tasca en aquest tema. | 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs |
| | | 3.3 | Formar el personal base, sobre la prevenció de l'assetjament , la importància de la seva tasca en aquest tema i el protocol de prevenció davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe elaborat a l'empresa. | 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregat per sexe i centre de treball. 3. Índex de contingut | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitació sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|--|---------------------------------------|---|
| NºObj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 4 | <p>Promoure que la formació es trobi a l' abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar impedeixi la carrera professional per als qui tinguin menors o persones dependents al seu càrrec.</p> | 4.1 | En el cas que s'hagi de realitzar les formacions fora de l'horari laboral, oferir cursos online amb preferència per a les persones amb càrregues familiars. | 1. Nº de cursos online vs formació presencial. 2. Nº d'homes vs dones que han realitzat cadascuna de les diferents modalitats. 3. Incloure en la política de formació. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | 1T 2024/Durant la vigència del pla | Pressupost: 22€/h. Temps: 1 h. per curs. |
| | | 4.2 | Les formacions online i presencial internes es realitzaran preferentment dins de l'horari laboral. | 1. Registre d'horaris de la formació realitzada en les diferents modalitats. 2. Nº de persones que han realitzat formació fora de l'horari laboral, vs. Total de persones que han realitzat formació, amb dades desagregades per sexe. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. per curs. |
| | | 4.3 | Adaptar l'horari de les accions formatives per garantir l'assistència de les persones treballadores amb reducció de jornada o amb torns rotatius, etc. | 1. Nº de cursos al qual assisteix el personal amb reducció de jornada vs. Nº de cursos total, amb dades desagregades per sexe. 2. Nº de convocatòries per cada curs, estipulant els h.ris. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. per curs. |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitació sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|---------------------------------------|---|
| NºObj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 4 | Promoure que la formació es trobi a l' abast de tot el personal sense que la impossibilitat de conciliar impedeixi la carrera professional per als qui tinguin menors o persones dependents al seu càrrec. | 4.4 | Incloure un paràgraf en el document d' excedència per guarda legal que signa la persona que demana l' esmentada excedència, per informar sobre la possibilitat d' accedir, si així ho desitja, a la formació impartida a l' empresa. | 1. Paràgraf inclòs | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | 1T 2024/Durant la vigència del pla | Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. |
| | | 4.5 | Permetre al personal acudir a les activitats formatives quan es trobin en els permisos de maternitat i paternitat o durant les excedències per motius de cura de familiars. | 1. Nº de persones que es troben en situació de permís, que han assistit a les Accions formatives. 2. Incloure en la política de formació. | Gerència/Direcció | | Pressupost: 22€/h Temps: 0 h. |
| | | 4.6 | Realitzar accions formatives de reciclatge professional en els llocs que per les seves funcions o responsabilitats així ho requereixin als qui es reincorporin a l' empresa en finalitzar la suspensió de contracte per maternitat i paternitat, excedències per cura de menor o persones a càrrec. | 1. Nº persones que han realitzat cursos de reciclatge | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 i Durant la vigència del pla | Pressupost: 22€/h. Temps: 1 h. por Acció formativa. |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitació sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|---------------------------------------|--|
| NºObj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 5 | Atendre la gestió de la formació en matèria d' igualtat de gènere en coherència amb el pla i la cultura d' igualtat.. | 5.1 | Incloure una clàusula en els contractes que es realitzin amb empreses de formació externa o en el pressupost que la Fundació aprovarà , en la qual s' exigeixi el compliment amb la legislació vigent en matèria d' igualtat en totes les accions formatives que realitzin per a l'empresa: - Utilitzar imatges no sexistes. - Utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista. | 1.Clàusula redactada. 2. Valorar l'exigència a les empreses o únicament compartir. 3.Comunicació a tots els proveïdors. 4.Nº contractes i pressupostos amb clàusula inclosa/total contractes. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | 2T 2024/Durant la vigència del pla | Realització Externa Pressupost: 50€ Pressupost: 22€/h Temps: 1 h. per cada comunicat. |
| | | 5.2 | Informar el professorat (intern o extern) que imparteix classe a la fundació, que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere. | 1. Text informatiu creat. 2. Llistat de Comunicació que contempli el Nº de professors/es a qui se'ls ha fet arribar, vs. Total del professorat. | | 2T 2024/Durant la vigència del pla | Pressupost: Temps: 1 h. per cada comunicat. |

ÀREA 7. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| 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 capacitat sense cap tipus de discriminació. | | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|---|--|-----------|---|
| NºObj. específics: | Objectius específics: | Nº Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 6 | Ampliar la formació en matèria d' igualtat, sensibilitzant la plantilla en la importància de combatre la violència de gènere i en el respecte a l' orientació i diversitat sexual. | 6.1 | Impartir formació destinada a sensibilitzar sobre la violència de gènere dirigida especialment a direcció i càrrecs de coordinació. | Curs de formació específica per a comandaments intermedis sobre Violència de gènere i Salut en l' entorn laboral. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2024 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs Temps: 4 h. /pax |
| | | 6.2 | Dur a terme formació i sensibilització a les persones encarregades de la selecció de personal (comissió de selecció) de les dificultats de les persones LGTBI per a la seva inserció laboral. | 1. Taller formatiu realitzat. 2. Participants desagregat per sexe. 3. Índex de continguts. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T3 2025 | Realització externa Pressupost: Cursos presencials: 120 €/h. de formació Cursos on line: 20€/ persona i curs Temps: 4 h. /pax |
| | | 6.3 | Realitzar formacions de sensibilització sobre la diversitat sexual, orientació sexual i identitats de gènere , dirigides a tota la plantilla. | 1. Taller formatiu realitzat. 2. Participants desagregat per sexe. 3. Índex de continguts. | Responsable d'Igualtat/ Responsable de Formació /Gerència | T2 2025 | Pressupost: Temps: 1 h. per cada comunicat. |

| <p style="text-align: center;">ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.</p> | | | | | | | |
|---|--|-------------------------|--|--|--|-------------------------|--|
| <p>Descripció Objectiu General</p> | | | <p>Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i / o familiar a través de la millora de les mesures i visibilització de les mateixes.</p> | | | | |
| <p>Núm. Objectius</p> | <p>Objectius específics</p> | <p>N.º Acció</p> | <p>Accions</p> | <p>Resultats/Indicadors</p> | <p>Responsable/s</p> | <p>Calendari</p> | <p>Recursos humans, Temps, Pressupost</p> |
| <p>1</p> | <p>Actualitzar i difondre sistemàticament a la plantilla les mesures i beneficis socials existents a l' empresa</p> | <p>1.1</p> | <p>Documentar totes les mesures de conciliació i beneficis socials, creant un format de difusió senzill i clar per a tota la plantilla en els taulers d' anunci de tots els centres de treball.</p> | <p>1. Document de difusió de mesures de conciliació realitzada. 2. N.º Accions de difusió realitzades/canals i data de difusió</p> | <p>Gerència/ Direcció/ Departament de personal</p> | <p>T2 2024</p> | <p>Pressupost: 22€/h Temps: 4 h.</p> |
| | | <p>1.2</p> | <p>Elaborar un protocol de desconnexió digital per a tota la plantilla.</p> | <p>1. Protocol de desconnexió digital.</p> | <p>Gerència/ Direcció/ Departament de personal</p> | <p>T2 2024</p> | <p>Pressupost: 22€/h Temps: 4 h.</p> |
| | | <p>1.3</p> | <p>Elaborar una guia amb el resum del protocol de desconnexió digital i difondre-la a tota la plantilla a través de correu electrònic i taulells d'anuncis.</p> | <p>1. Elaboració de material divulgatiu (guia) sobre desconnexió digital 2. Canals de difusió a la plantilla.</p> | <p>Gerència/ Direcció/ Departament de personal</p> | <p>T2 2024</p> | <p>Pressupost: 22€/h Temps: 5 h.</p> |

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.

| 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. | | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|--|---|--|---|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Actualitzar i difondre sistemàticament a la plantilla les mesures i beneficis socials existents a l'empresa | 1.4 | Elaborar una infografia amb el resum del protocol de desconexió digital i difondre-la a tota la plantilla, a través de taulers d'anunci. | 1. Elaboració de material divulgatiu (guia) sobre desconexió digital 2. Canals de difusió a la plantilla. | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| | | 1.5 | Incloure les mesures de conciliació en el Manual d' Acollida . | 1. Mesures incloses en el Manual. | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| 2 | Avaluar l' impacte de les mesures de conciliació i grau d' acollida i utilitat per part de la plantilla.. | 2.1 | Recollir a través de dades estadístiques i de manera anual, el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació , desagregades per sexe, categoria professional i tipus de contracte, per tal d' avaluar si les mesures en l'organització responen a les necessitats de la plantilla. | 1. Registre anual desagregat per sexe i categoria professional sobre utilització de mesures de conciliació. | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T4 2024 T4 2024 T4 2025 T4 2026 | Pressupost: 22€/h Temps: 10 h. anuals |

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.

| 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. | | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|---|--|--|--------------------------------------|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 2 | Avaluar l' impacte de les mesures de conciliació i grau d' acollida i utilitat per part de la plantilla.. | 2.2 | Actualitzar de manera anual les dades quantitatives respecte a les responsabilitats familiars de la plantilla (nombre de fills/filles i persones dependents), amb l'objectiu de poder analitzar la conjuntura de les famílies que conformen la plantilla i analitzar o estudiar l'incorporar mesures de conciliació en consonància amb la realitat de la plantilla. | 1. N.º de persones amb fills o persones dependents al seu càrrec | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T4 2024 T4 2024 T4 2025 T4 2026 | Pressupost: 22€/h. Temps: 5 h. |
| 3 | Treballar en el desenvolupament de noves mesures de conciliació que s' adaptin a les necessitats del personal i a l' activitat de l' organització. | 3.1 | Detectar les necessitats de conciliació del personal i implantar gradualment les noves mesures consensuades amb l'organització. | 1. Resultat de la detecció realitzada per les diferents àrees de la Fundació. | Comitè d'empresa/Gerència | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| | | 3.2 | Ampliar les mesures de conciliació a tot el personal de la Fundació. | 1. Llistat de mesures ampliadades. | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T2 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT.

| 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. | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|---|--------------------------------------|--|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 3 | Treballar en el desenvolupament de noves mesures de conciliació que s' adaptin a les necessitats del personal i a l' activitat de l' organització. | 3.5 | Implementar un sistema de teletreball com una opció viable per millorar la conciliació de la vida laboral i personal. S'haurà de dur a terme una avaluació dels llocs de feina que es poden acollir i desenvolupar polítiques i procediments clars que estableixin els requisits i condicions. | 1. Document creat amb totes les noves mesures de conciliació, on consti el compromís de l'organització d'incloure-les així com la data prevista. 2. N.º de sol·licituds fetes 3. N.º d'adaptacions realitzades desagregades per sexe anualment | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | 1T 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h Temps: En funció de les sol·licituds realitzades. |
| 4 | Dur a terme Accions que fomentin la conscienciació de tota la plantilla sobre la importància de la "responsabilitat compartida" entre dones i homes, fomentant així l'harmonia i el balanç entre els àmbits familiars i laborals. | 4.1 | Difondre el Nou Pla de Corresponsabilitat de les illes Balears 2021/2024 , els drets i mesures de conciliació perquè es tinguin en compte en el pla d'Igualtat de l'empresa. | 1. Resum d'aspectes que afecten la plantilla. | Gerència/ Direcció/ Departament de personal | T1 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 h. |

ÀREA 9: SALUT LABORAL

| Descripció Objectiu General | | Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere. | | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|--|---------------------------------|-----------|--|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1 | Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions de prevenció de riscos laborals. | 1.1 | La senyalització amb referències al cos humà, representarà tant homes com dones. | 1. N.º de senyalitzacions canviades 1. Llistat de suports modificats | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2025 | Pressupost: 22€/h Temps: 3 h. |
| | | 1.2 | Analitzar amb l'SPA, tots aquells aspectes que suposin l' existència d' un Pla de tractament de mesures terapèutiques per a malalties específiques de la dona. | 1. Pla de tractament de mesures terapèutiques elaborat. | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2025 | Pressupost: Cost (€) revisió con SPA Temps: 1 h. |
| 2 | Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes | 2.1 | Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes, investigant quines han estat les malalties determinants de les baixes laborals, analitzant amb perspectiva de gènere l' etiologia laboral. | 1. Registre de dades desglossades per sexe. 2. Estudi realitzat 3. Informe d'anàlisi | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2025 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |

ÀREA 9: SALUT LABORAL

| Descripció Objectiu General | | | Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere. | | | | |
|-----------------------------|---|-----------|--|------------------------|---------------------------------|--|---|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 2 | Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes | 2.2 | Portar a terme un estudi que mostri si els llocs de treball que exerceixen homes i dones a l'empresa poden repercutir en diferents malalties en funció del sexe. | 1. Estudi realitzat | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2024 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| | | 2.3 | Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories professionals, que incorpori mesures a dur a terme en funció de la informació que aporti l'estudi realitzat. | 1. Informe realitzat | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2024 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 3 h. |
| 3 | Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials. | 3.1 | Realitzar enquestes de clima laboral cada any per conèixer l'opinió de la plantilla en relació a l'ambient laboral, recollint les dades desagregades per sexe. | 1. Enquesta realitzada | SPA/Comitè de seguretat i salut | T3 2024 T3 2025 T3 2026 T3 2027 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |

ÀREA 9: SALUT LABORAL

| Descripció Objectiu General | | Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere. | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|--|---------------------------------|--|---|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 3 | Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos psicosocials. | 3.2 | Anàlitzar, a partir de les enquestes de clima laboral elaborades, si les treballadores i els treballadors perceben de manera diferent l'ambient, i si el consideren permisiu amb el masclisme (comentaris, acudits...) de manera que pugui suposar discriminació, violència, desgrat, desassossec, incomoditat. | 1. Informe elaborat i desagregat per sexe, en funció de l'anàlisi de les enquestes de clima laboral. | SPA/Comitè de seguretat i salut | T2 2024 T2 2025 T2 2026 T2 2027 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| 4 | Incorporar accions que tinguin en compte de manera prioritària la protecció de les situacions d'embaràs i lactància. | 4.1 | Elaboració d'un protocol complet que atengui les recomanacions tècniques de prevenció de riscos laborals en relació amb les situacions de protecció d'embaràs i període de lactància , custodiat pel departament de personal, el qual s'encarregarà de posar-lo a disposició de les persones que comuniquin trobar-se en aquestes situacions. | 1. Protocol elaborat. 2. N.º de vegades que es lliura/persones que han comunicat aquesta situació.. | SPA/Comitè de seguretat i salut | T4 2025 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 6 h. |

ÀREA 9: SALUT LABORAL

| Descripció Objectiu General | | | Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere. | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|---|--|---------------------------------|--|---|
| Núm. Objectius | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 4 | Incorporar accions que tinguin en compte de manera prioritària la protecció de les situacions d'embaràs i lactància. | 4.2 | En cada centre de treball s'informarà sobre els llocs de treball exempts de risc en situacions d'embaràs o període de lactància, així com sobre les tasques o condicions de treball que poden suposar un risc a dones en funció de l'estat en el qual es trobin, embaràs o lactància | 1. Data de la posada a disposició de la informació a la plantilla 2. Metodologies utilitzades | SPA/Comitè de seguretat i salut | T3 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| | | 4.3 | Garantir espais adequats per a les situacions de lactància , adaptant aquests espais a les necessitats de les persones en aquesta situació. | 1. N° d'espais adaptats, per centre. 2. Informe d'impossibilitats | SPA/Comitè de seguretat i salut | T3 i T4 2024 | Pressupost: 22€/h Temps: En funció de la magnitud de les adaptacions |
| | | 4.4 | Donar difusió de les mesures existents per a la maternitat i la gestió de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància. | 1. Data de posada a disposició de la plantilla 2. Contingut dels documents | SPA/Comitè de seguretat i salut | T3 2023 T3 2024 T3 2025 T3 2026 | Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |
| | | 4.5 | Realitzar una avaluació inicial dels llocs de treball , remarcant la perspectiva del risc del treball en la funció reproductiva de les persones, l'embaràs i la lactància. | 1. Document amb el registre de les dades. 2. Document amb Accions derivades. | SPA/Comitè de seguretat i salut | T3 2024 | Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servicio SPA Pressupost: 22€/h Temps: 5 h. |

| ÀREA 10. PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE | | | | | | | |
|---|---|-----------|--|---|---|-----------|-----------------------------------|
| Descripció Objectiu General | | | Proporcionar un entorn lliure d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l' empresa. | | | | |
| N.º Obj. específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 1 | Promoure la difusió del protocol d' assetjament sexual i per raó de sexe, de forma regular a través de campanyes de sensibilització i prevenció. | 1.1 | Difondre el protocol d'assetjament sexual i per raons de sexe a tots els nivells i canals habituals de la fundació per mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament. | 1. Data de difusió a la plantilla. 2. Canals de difusió. | Responsable d'Igualtat / Gerència/ Direcció | 1T 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 3 h. |
| | | 1.2 | Elaborar una guia , més pràctica i visual, en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difondre'l a la plantilla, per tal de crear un espai de treball lliure de discriminació. | 1. Guia elaborada. 2. Vies de difusió utilitzades i data de posada a disposició de la plantilla. 3. Data de posada a disposició de la plantilla | Responsable d'Igualtat | 1T 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 4 h. |
| | | 1.3 | Elaborar un cartell (infografia) on es plasmi quins són els aspectes destacables de l'assetjament sexual i per raó de sexe i penjar-los a tots els centres de treball. | 1. Infografia dissenyada 2. N.º d'infografies repartides en els centres de treball | Responsable d'Igualtat / Gerència | 1T 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 h. |

ÀREA 10. PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE

| Descripció Objectiu General | | | Proporcionar un entorn lliure d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l' empresa. | | | | |
|-----------------------------|--|-----------|---|--|---|--------------------------------------|---|
| N.º Obj. Específic | Objectius específics | N.º Acció | Accions | Resultats/Indicadors | Responsable/s | Calendari | Recursos Materials |
| 2 | Portar un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any. | 2.1 | Informar la comissió de seguiment del Pla del nombre de casos de dones víctimes d'assetjament sexual que han estat tractats observant la deguda confidencialitat en la informació. | 1. N.º de casos de víctimes d'assetjament. | Responsable d'Igualtat / Gerència/ Direcció | 1T 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h. Temps: En funció del Temps de la reunió |
| | | 2.2 | Informar sobre el canal habilitat per denunciar els casos d' assetjament sexual i per raons de sexe, assegurant el tractament confidencial de les denúncies que s' efectuin. | 1. Comunicat realitzat. | Responsable d'Igualtat / Gerència | 1T 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 h. |
| 3 | Garantir eines que permetin a les víctimes afrontar les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. | 3.1 | S'informarà a les víctimes l'accés a serveis de suport psicossocial i/o acompanyament integral per a la seva recuperació, a través de la persona Responsable d'Igualtat en l'organització. | 1. N.º de vegades que s'aplica la mesura. | Responsable d'Igualtat / Gerència/ Direcció | 1T 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 22€/h. Temps: 1 h/sol·licitud. |
| 4 | Atendre l'anomenat Assetjament de Tercers, quan és el/la client a usuari al presumpte a assetjador/a i incloure'l en la difusió de qualsevol protocol d'actuació. | 4.1 | Garantir la difusió d' aquest aspecte a la plantilla perquè sàpiguen què significa, com detectar-la i actuar davant seu, a través d' una infografia publicada al tauler d' anuncis. | 1. Accions de difusió. 2. Nº persones informades/total plantilla. | Responsable d'Igualtat / Gerència/ Direcció | 1T 2024 | Pressupost: 22€/h. Temps: 2 h. |

10. APLICACIÓ I SEGUIMENT

10.1. SISTEMA DE SEGUIMENT I INFORME DE SEGUIMENT ANUAL

Un cop aprovada per les parts el Pla d' Igualtat, la comissió de seguiment, establerta per la comissió negociadora, efectuarà l'avaluació, seguiment i control de l'aplicació de les mesures previstes en el pla.

La Comissió es reunirà, almenys, **dues vegades a l'any**, i totes les parts quedaran convocades de manera automàtica d'una reunió a una altra; així mateix, de manera extraordinària, la Comissió es reunirà quan ho demani qualsevol de les parts, després d'un preavís realitzat amb antelació suficient.

El seguiment i avaluació de les mesures previstes en el pla d'igualtat s'haurà de realitzar de forma periòdica conforme s'estipuli en el calendari d'actuacions del pla d'igualtat o en el reglament que reguli la composició i funcions de la comissió encarregada del seguiment del pla d'igualtat.

No obstant això, **es realitzarà almenys una avaluació intermèdia i una altra final**, així com quan sigui acordat per la comissió de seguiment.

En el cas que ens ocupa, es realitzaran seguiments de forma anual i una avaluació final. Així, les dates proposades per a la seva realització són:

Any 2024: Febrer, Juny, Setembre, Desembre.

Any 2025: Febrer, Juny, Setembre, Desembre.

Any 2026: Febrer, Juny, Setembre, Desembre.

Any 2027: Febrer, Juny, Setembre, Desembre.

Per dur a terme el sistema de seguiment caldrà:

- **Designar un òrgan de vigilància**, amb menció expressa de la seva composició i atribucions.
- **Establir un procediment per resoldre discrepàncies.**
- **Supervisar la implementació de cada mesura** de forma individualitzada, comptant a més amb una fitxa al respecte que aporti tota la informació necessària sobre cada mesura, que serà emplenada per la persona Responsable de la posada en marxa de la mesura i es farà arribar a l'òrgan de control del Pla d' Igualtat.
- **Revisar els indicadors de les mesures**, de manera que aquests puguin aportar la suficient informació quant al seguiment de les mesures, al grau d'execució de cadascuna, al nombre de persones afectades i que puguin indicar "la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats" i els canvis que realment s'estan produint a l'empresa.
- **Recopilar tota la documentació** i informació probatòria al llarg de tot el procés de seguiment.
- **Realitzar un informe de seguiment de manera anual**, amb la informació obtinguda a través de les fitxes i que reculli l'anàlisi i la valoració de l'execució: que accions s'han implantat en la seva totalitat, quines s'estan executant, quines s'han hagut de posposar, la problemàtica que s'està trobant en la implantació, el grau de participació de les diferents persones de l'organització, etc. Aquests informes hauran, a més, **incorporar propostes de modificació i de millora**. És a dir, tota aquella informació que permeti una anàlisi continuada per visibilitzar el que s'ha realitzat, veure si el compliment de les accions és efectiu i si els objectius previstos són realistes.

10.2. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

La comissió negociadora, designa com a membres de la **comissió de seguiment**, les persones següents:

| Àrea | Càrrec |
|--------------------------------|---|
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Coordinadora d'esport i gènere i esport adaptat |
| Gerència i Direcció | Gerent |
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Tècnica de contractació |
| Tecnificació esportiva | Director tècnic de bàsquet |
| Unitat Admva. i Serveis comuns | Auxiliar Administrativa |
| Tecnificació esportiva | Directora Tècnica de natació artística |

11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

11.1. SISTEMA D'AVAUACIÓ I INFORME D'AVAUACIÓ FINAL

L' avaluació, és una valoració objectiva d' un Pla d' Igualtat des de la seva concepció fins als resultats obtinguts, és a dir, és una valoració de totes les mesures que s' han dut a terme, les desviacions que s' han precisat, els seus resultats i el seu impacte, per la qual cosa constitueix un procés també de tancament.

L' informe d' avaluació proporcionarà informació útil que pugui traduir-se en mesures concretes aplicables en el seu següent Pla

d' Igualtat, ja que en definitiva, es tracta d' analitzar críticament tot el procés de manera global, perseguint els següents objectius:

Per dur a terme el sistema d' **avaluació i informe i final** caldrà:

- **Recopilar de forma sistemàtica la informació** i documentació realitzada durant la implantació i que s' haurà recopilat a través del sistema de seguiment.
- Es comptarà amb l' **opinió de la plantilla, la direcció i les persones que hagin participat** en el seu disseny i seguiment, per conèixer la percepció que realitzen del Pla d' Igualtat. Per a això, es realitzaran qüestionaris que permetin, de forma anònima, expressar com aquestes persones valoren el Pla en la seva totalitat.
- **Elaborar una proposta de millora** de les mesures incloses en el pla per tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d' aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- **Redactar un informe** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisis obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació emplenats per les comissions i/o persones participants en el procés). A més, l' informe d' avaluació consta no només d' informació qualitativa sinó també d' informació quantitativa, per la qual cosa serà la base del nou diagnòstic.

12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ

12.1 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Tal com indica l'**article 9.2 del R.D. 901/2020**, el present pla d'igualtat haurà de **revisar-se, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:**

- a) *Quan s' hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.*
- b) *Quan es posi de manifest la seva manca d' adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l' actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*
- c) *En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l' estatus jurídic d' ambdues empreses.*
- d) *Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l' empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.*
- e) *Quan una resolució judicial condemni l' empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d' adequació del pla d' igualtat als requisits legals o reglamentaris.*

Així mateix, l' apartat 3 de l' esmentat article 9 estableix que quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la

revisió implicarà l' actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d' igualtat, en la mesura necessària.

D'aquesta manera, **la comissió de seguiment nomenada** (especificada en el punt 10.2), al marge de les reunions calendaritzades en l'apartat 10.1, al respecte del sistema de seguiment que serà dut a terme, **es reunirà amb caràcter excepcional en el supòsit que concorrin alguna o algunes de les situacions concretades en aquest apartat.**

12.1. ÒRGANS DE MEDIACIÓ

Adopció d' Acords.

En cas d' obstrucció injustificada de l' avanç de la negociació o suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació i arbitratge designats per a això.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al **VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC)**, subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas l'organisme autonòmic, en aquest cas, el Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

Les parts negociaran de bona fe, amb vista a la consecució d' un acord, requerint-se la majoria de cadascuna de les parts per a l' adopció d' acords, tant parcials com totals. En tot cas, aquest acord requerirà la conformitat de la majoria de la representació de les persones treballadores que componen la Comissió.

- En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s' acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s' hagi previst per a aquests casos.

- La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, d'assessorament extern, que intervindrà amb veu, però sense vot.
- El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS

- **Acció positiva** (art. 11 Llei Orgànica 3/2007): Per fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s' han d' aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas.
- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es considerarà en tot cas discriminatori l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe. El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.
- **Agressió sexista:** agressió, física o no, exercida sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic en relació als estàndards estètics i/o expressió de gènere. Les agressions sexistes poden adoptar diferents formes i diferent intensitat: agressions sexuals, assetjament sexual, cosificació de les dones i nenes i micro-masclismes.
- **Agressió sexual:** delictes contemplats a l' article 178 del codi Penal com un atemptat contra la llibertat sexual d' una persona, sempre que s' utilitzi violència o intimidació i no hi hagi consentiment.
- **Discriminació directa i indirecta:** Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en la qual es troba una persona

- que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d' un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l' altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
 - **Discriminació per embaràs o maternitat** (art. 8 Llei Orgànica 3/2007): Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs.
 - **Discriminació salarial:** bretxa del principi d' igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d' un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.
 - **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** (art.44.1 Llei Orgànica 3/2007): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
 - **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.
 - **Expressió de gènere:** forma o expressió pública en la qual expresseu el nostre gènere percebut a través de la vestimenta, el comportament (rol de gènere), els interessos i les afinitats.
 - **Gènere:** construcció social i cultural basat en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d' aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
 - **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d' homes són igualment considerats, valorats i afavorits
 - **Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball** (art .5 Llei Orgànica 3/2007) El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s' ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l' accés a l' ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d' acomiadament, i en l' afiliació i participació en les organitzacions sindicals i de l' empresa, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes.
 - **Igualtat de remuneració** per treballs d'igual valor (art. 28 Estatut dels treballadors): S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació del col·legi Luis Vives de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la

naturalesa d'aquesta, salarial, o extra salarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

- **Indemnització davant represàlies** (art. 9 Llei Orgànica 3/2007): També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.
- **Perspectiva de gènere**: pren en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerades com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten desigualment dones i homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**: conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Rol de gènere**: comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació**: distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'una activitat determinada. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per

una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

- **Segregació vertical de l'ocupació**: distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'ocupació. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sexe**: conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones aturen i poden alletar els seus fills i/o filles.
- **Sexisme**: comportament individual o col·lectiu que menysprea un sexe en virtut de la seva biologia, perpetua la dominació dels homes i la subordinació de les dones.
- **Transversalitat** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques.
- **Violència de gènere**: com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

SIGNAT PER LA COMISSIÓ D' IGUALTAT

En representació de l' empresa:

Coordinadora d'Igualtat i Diversitat, Unitat Admva. i Serveis comuns.

Gerent, Gerència i Direcció.

Tècnica de contractació, Unitat Admva. i Serveis comuns.

En representació de les persones treballadores:

Director tècnic de bàsquet, Tecnificació esportiva.

Administrativa, Unitat Admva. i Serveis comuns.

Tècnica de natació artística, Tecnificació esportiva.

El document està signat per tots els membres de la comissió.

Data d'aprovació del Pla d' Igualtat: 13 de desembre de 2023

Data d'inscripció i depòsit en el Registre de Convenis, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears: 23 de gener de 2024

PLA D' IGUALTAT

Elaborat per:

Melania R. Ferreira Puertas

Amb la col·laboració de:

José Maria Garrido

Elena Alberó Gómez

Dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro

teis

Recursos Humanos

Teis Serveis de Consultoria

Pere Dezcallar i Net, 13, 2n, 5a

07003 Palma de Mallorca

www.teis.es