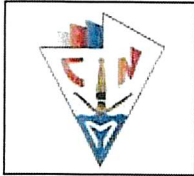


# PLA D'IGUALTAT

*CENTRE NATACIÓ MATARÓ*



# PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

## INDEX

1.- INTRODUCCIÓ .....	3
1.1.- MARC JURÍDIC .....	3
1.2.- DEFINICIONS.....	5
1.3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ .....	6
1.3.1. Contextualització i característiques generals de l'empresa .....	6
1.3.2. Àmbit temporal .....	7
1.4.- METODOLOGIA DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
2.- IDENTIFICACIÓ DE DESIGUALTATS .....	19
2.1.- CONDICIONS GENERALS .....	19
2.2.- COMUNICACIÓ NO SEXISTA .....	20
2.3.- PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ .....	20
2.4.- FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA .....	22
2.5.-PROCÉS DE PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	23
2.6.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES.....	24
2.7.- CONDICIONS DE TREBALL.....	26
2.8.- EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	32
2.9.- INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA .....	33
2.10.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE .....	35
3.- OBJETIUS GENERALS .....	37
4.- ACCIONS POSITIVES .....	39
5.- SEGUIMENT, EVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA .....	44
6.- COMISIÓ D'IGUALTAT .....	47

## ANNEXOS

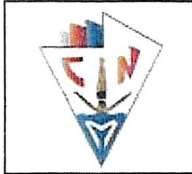
ANNEX I: ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISIÓ NEGOCIADORA

ANNEX II: INFORME DE DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

ANNEX III: ACTA DE FIRMA DE L'APROBACIÓ DEL PLA

MARIA LUISA  
GONZALEZ RUIZ  
- DNI 52436533Y  
(SIG)

Firmado digitalmente  
por MARIA LUISA  
GONZALEZ RUIZ - DNI  
52436533Y (SIG)  
Fecha: 2023.07.21  
10:12:10 +02'00'



# PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

## 1. INTRODUCCIÓ

MARIA LUISA  
GONZALEZ  
RUIZ - DNI  
S2436533Y  
(SIG)

Firmado  
digitalmente por  
MARIA LUISA  
GONZALEZ RUIZ -  
DNI: S2436533Y (SIG)  
Fecha: 2023.07.21  
10:12:44 +02'00'



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### 1.- INTRODUCCIÓ

#### 1.1.- MARC JURÍDIC

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983.

En l'article 14 de la Constitució espanyola de 1978 es va proclamar ja el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. A més, l'article 9.2 del mateix text consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La provació el 22 de març del 2007 de la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva d'homes i dones, tenint per objecte el fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui com fos la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

Segons la Llei d'Igualtat 3/2007, el Pla d'Igualtat és el conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Amb l'aprovació del 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; es modifica l'article 1 de la Llei 3/2007 deixant el següent text:

*«2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:*

- a) Procés de selecció i contractació.*
- b) Classificació professional.*
- c) Formació.*
- d) Promoció professional.*
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.*
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.*
- g) Infrarepresentació femenina.*
- h) Retribucions.*
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

*L'elaboració del diagnòstic es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a això, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per a elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.»*

L'aprovació del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

acords col·lectius de treball; desenvolupa de manera reglamentària els plans d'igualtat i els diagnòstics d'igualtat reconeguts en la Llei orgànica 3/2007.

El Reial decret 901/2020 en el seu article 8, contempla el contingut mínim dels plans d'igualtat:

*1. Els plans d'igualtat, ja siguin de caràcter obligatori o voluntari, constitueixen un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.*

*2. Els plans d'igualtat s'estructuraran de la següent forma i tindran, almenys, el següent contingut:*

*a) Determinació de les parts que els concerten.*

*b) Àmbit personal, territorial i temporal.*

*c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa, o en el supòsit a què es refereix l'article 2.6 un informe de diagnòstic de cadascuna de les empreses del grup.*

*d) Resultats de l'auditoria retributiva, així com la seva vigència i periodicitat en els termes establerts en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.*

*e) Definició d'objectius qualitius i quantitius del pla d'igualtat.*

*f) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització d'aquestes, així com disseny d'indicadors que permetin determinar l'evolució de cada mesura.*

*g) Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures i objectius.*

*h) Calendari d'actuacions per a la implantació, seguiment i avaluació de les mesures del pla d'igualtat.*

*i) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.*

*j) Composició i funcionament de la comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.*

*k) Procediment de modificació, inclòs el procediment per a solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió, en tant que la normativa legal o convencional no obligui a la seva adequació.*

*3. El pla d'igualtat contindrà les mesures que resultin necessàries en virtut dels resultats del diagnòstic, podent incorporar mesures relatives a matèries no enumerades en l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista o altres, identificant tots els objectius i les mesures avaluables per cada objectiu fixat per a eliminar possibles desigualtats i qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.*

*4. En tot cas, les mesures d'igualtat contingudes en el pla d'igualtat hauran de respondre a la situació real de l'empresa individualment considerada reflectida en el diagnòstic i hauran de contribuir a aconseguir la igualtat real entre dones i homes en l'empresa.*



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 1.2.- DEFINICIONS

**El Pla d'Igualtat** és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

**El diagnòstic de situació**, previ a la implantació del Pla d'Igualtat, és un estudi tant quantitatiu com qualitatiu de la situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats que pretén identificar els aspectes que han de millorar-se perquè l'organització s'encamini cap a una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes.

**La Comissió negociadora** és l'òrgan paritari en la qual participen la representació de l'empresa i la de les persones treballadores. Per part dels treballadors, podran participar en la comissió negociadora, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, en el seu cas, o les seccions sindicals si les calgués, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. En la comissió negociadora es negociarà el Pla d'Igualtat a implantar en l'empresa.

**L'assetjament sexual** ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**L'assetjament per raó de sexe** ha estat definit com la situació en la qual es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Bretxa salarial entre homes i dones:** la diferència existent entre els salaris percebuts pels treballadors de tots dos sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora de tots els treballadors.

**Treball d'igual valor:** un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents (art. 28.1 Estatut dels Treballadors).

**Sistema per a la valoració dels llocs de treball:** Sistema que busca la determinació del valor que té cada lloc de treball en l'organització, independentment de la persona que ocupa el lloc en un determinat moment temporal. S'utilitzen tècniques quantitatives o analítiques (factors) i qualitatives per a dotar d'un valor relatiu per a cada lloc de treball.

**Descripció de llocs de treball:** eina utilitzada en l'àrea de recursos humans que consisteix a enumerar i definir les funcions i responsabilitats que conformen cadascun dels llocs de treball de l'organització, detallant la missió i l'objectiu que compleixen de conformitat a l'estratègia de la companyia. De la mateixa forma s'inclouran la formació, habilitats i aptituds, experiència, responsabilitats i condicions de treball mínimes que han de presentar les persones que ocupin el lloc.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### 1.3- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El principal objectiu de de el pla d'Igualtat de l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre homes i dones en el si de l'empresa.

Raó Social	CENTRE NATACIÓ MATARÓ	NIF/CIF	G08475568
Direcció Social	PASSEIG MARÍTIM, 92	CP	08302
Població	MATARÓ	Província	BARCELONA
Representant Legal	JORDI NEIRA I TOST	NIF	39859503C
Activitat del centre	CNAE: 4242 - CLUB DE NATACIÓ		
Mail	jordineira@cnmataro.org	Telèfon	937903690
Període de referència temporal	2020-2021-2022	Nº Treballadors	168
Centros de treball	1. CENTRE DE NATACIÓ MATARÓ		
Persona/es responsable/s de la realització del diagnòstic	Marina Palau		

#### 1.3.1. Contextualització y característiques generales de la empresa

El Centre Natació Mataró és una entitat sense ànim de lucre que es troba a la ciutat de Mataró (Barcelona), dedicat a la pràctica del waterpolo, natació, tennis de taula, triatló, natació adaptada i natació artística. Actualment, està declarada d'Utilitat Pública en Consell de Ministres que promou l'esport a nivell professional i social.

A nivell competitiu, el Centre Natació Mataró ostenta un alt nivell tant a nivell català com europeu, comptant entre els seus esportistes amb nedadors olímpics. Destaca, també, el bon rendiment en les lligues de Waterpolo, en modalitat masculina i femenina. Al marge dels esports, també s'ofereixen serveis relacionats amb l'esport, com a fisioteràpia, classes dirigides i entrenament personal; així com cursos i campus per a joves.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 1.3.2. Àmbit temporal

El Reial decret 901/2020 en el seu article 9, contempla la vigència o durada dels plans d'igualtat:

1. El període de vigència o durada dels plans d'igualtat, que serà determinat, si escau, per les parts negociadores, no podrà ser superior a quatre anys.

El pla d'igualtat es mantindrà vigent en tant la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust, podent-se establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

Aquest Pla d'igualtat ha estat aprovat per la Comissió d'Igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ el 21 de juliol de 2023. El Pla tindrà una vigència de 4 iniciant-se en la data de la seva aprovació i finalitzant el 21 de juliol de 2027, moment en què es procedirà a la seva revisió.

### 1.4- METODOLOGIA DEL PLA D'IGUALTAT

La Llei orgànica 3/2007 i el Reial decret 901/2020 estableixen les pautes i recomanacions per a l'elaboració d'un Pla d'igualtat en el si de l'organització.

Per al disseny i elaboració del Pla d'Igualtat, l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ ha seguit les següents fases, de manera successiva i ordenada, atorgant a cadascuna d'elles l'espai, el temps i els recursos necessaris.

#### FASE 1

Posada en marxa del procés d'elaboració del pla d'igualtat: comunicació i obertura de la negociació i constitució de la comissió negociadora.

Les empreses obligades, legal o convencionalment, a elaborar i aplicar un pla d'igualtat, han de constituir una comissió negociadora.

Amb caràcter previ a la constitució de la comissió negociadora, CENTRE NATACIÓ MATARÓ ha comunicat a la representació legal de les persones treballadores, la iniciativa de negociació, fent constar en la comunicació el següent:

- Que es posseeix la legitimació conforme a l'article 5 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- L'àmbit del pla d'igualtat, detallant si és provincial, autonòmic, estatal, així com si existeixen diversos centres de treball o constitueix un grup d'empreses.
- Les matèries objecte de la negociació, conforme a l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Altres matèries com a violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista, salut laboral o qualssevol altres que s'estimin



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

- Per a la constitució de la comissió s'han tingut en compte les següents consideracions:
- Participació de manera paritària de la representació de l'empresa i de les persones treballadores, promovent-se una composició equilibrada entre dones i homes en cadascuna de les parts, així com que els seus integrants tinguin formació i/o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- El repartiment de les persones, amb veu i vot, en la constitució de la comissió negociadora s'efectuarà amb respecte al dret de totes les persones legitimades per a negociar i en proporció a la seva representativitat i no superarà el número de 13 persones en la representació de cada part.
- La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els qui intervindran amb veu, però sense vot.

Les competències de la Comissió Negociadora de CENTRE NATACIÓ MATARÓ seran les recollides en l'article 6 del Reial decret 901/2020:

*Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora.*

*1. La comisión negociadora tendrá competencias en:*

*a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.*

*b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.*

*c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.*

*d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.*

*e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.*

*f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.*

*2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.*

*3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.*

L'acta de constitució de la comissió negociadora de CENTRE NATACIÓ MATARÓ està recollida en l'Annex I.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### FASE 2

Realització del diagnòstic: recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives per a conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes en l'empresa.

El diagnòstic d'Igualtat es regeix segons l'article 7 del del Reial decret 901/2020:

*Artículo 7. Diagnóstico de situación.*

*1. El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.*

*Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.*

*Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*2. El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se presta.*

*El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.*



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

3. Para la elaboración del diagnóstico deberá atenderse a los criterios específicos señalados en el anexo.

4. En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El diagnòstic d'igualtat és una anàlisi de la situació de l'organització que permet detectar aquells aspectes en els quals puguin estar produint-se situacions de desigualtat o discriminació i sobre els que haurà d'actuar el futur pla d'igualtat. Per a això, es procedeix a la recollida d'informació i a la negociació interna que permeti, finalment, formular les propostes de millora que s'inclouran en el pla.

El diagnòstic s'organitza d'acord amb els criteris de:

- Instrumentalitzat. Es realitza amb la finalitat d'identificar àmbits específics d'actuació i orientat a la presa de decisions.
- Flexibilitat. El contingut, extensió i forma en què es realitzi respondrà a les necessitats concretes de l'empresa identificades en la negociació.
- Dinamisme. S'ha d'actualitzar i adaptar a les necessitats i característiques de cada entitat.

L'elaboració del diagnòstic es realitza amb perspectiva de gènere, tant en la recollida de la informació qualitativa i quantitativa com en l'anàlisi dels resultats.

L'objectiu del diagnòstic és identificar la situació en la qual es troba l'organització en relació amb la igualtat entre dones i homes i, de manera específica:

- Identificar en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada en el sistema general de gestió empresarial.
- Fer visible la situació de partida de la plantilla (homes i dones) i detectar una possible segregació horitzontal i/o vertical.
- Analitzar els efectes que per a dones i homes tenen el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta. Incloent, a més, la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de personal cedit a través de contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i preventives, en què aquest es presti.
- Detectar si existeixen discriminacions o desigualtats en les pràctiques de gestió de recursos humans quan es dirigeixen a dones o a homes.
- Formular recomanacions i propostes d'acció tendents a corregir les desigualtats o necessitats detectades i determinar àmbits prioritaris d'actuació que serveixin de base per a la definició de les mesures que integraran el pla d'igualtat.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

Els passos seguits per a la realització de l'informe de diagnòstic d'igualtat han estat:

Els passos seguits per a la realització de l'informe de diagnòstic d'igualtat han estat:

- Planificació. S'ha assignat el personal intern que proporcionarà la documentació i dinamitzarà el procés de recollida d'informació. Se seleccionen les eines a utilitzar per a la recopilació de dades (fitxes i qüestionaris) i s'informa la plantilla del començament de la Fase de diagnòstic, a través de la comissió negociadora.
- Recopilació d'informació. Es recopila tota la informació i documentació disponible.
- Anàlisi d'informació. S'assenyalen els punts forts, les propostes de millora i les prioritats. S'identifiquen els aspectes en què es produeixen desigualtats, les causes que les generen i es proposen mesures de millora per a solucionar-les.
- Informe de diagnòstic. S'elaborarà un informe que resumirà l'anàlisi duta a terme i les seves principals conclusions i propostes. Aquest informe, formarà part del contingut del pla d'igualtat.

L'informe de diagnòstic d'igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ està recollit en l'Annex II.

Els resultats de l'auditoria retributiva inclosos en l'informe de diagnòstic d'igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ estan recollits en l'Annex II.

### **FASE 3**

Disseny, aprovació i registre del pla d'igualtat: definició d'objectius, disseny de mesures, establiment d'indicadors de seguiment i avaluació, calendari d'aplicació, aprovació i registre del pla.

La vigència, seguiment, avaluació i revisió del Pla d'igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ seran les recollides en l'article 9 del Reial decret 901/2020:

*Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.*

*1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.*

*2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*

*a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya*



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

*servido de base para su elaboración.*

*e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

*3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

*4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*

*5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.*

*6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.*

*No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.*

### **Disseny**

Dissenyar el Pla d'Igualtat implica definir la política de l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ sobre el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic de situació.

Els plans d'igualtat tenen com a objectiu general aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats, eliminant qualsevol possible discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa.

Amb aquesta finalitat es defineixen objectius específics, quantitatius i qualitatius, necessaris per a donar resposta a les desigualtats i necessitats de millora detectades en el diagnòstic.

En funció de la informació obtinguda en el diagnòstic i les propostes realitzades en aquest, s'identifiquen les àrees sobre les quals s'haurà d'actuar.

L'ordre i prioritats d'aquestes actuacions es determina, per acord de la comissió negociadora, ateses les desigualtats, desavantatges, dificultats o obstacles, a la igualtat entre dones i homes, detectats en la Fase 2 de diagnòstic, valorant els recursos de l'empresa, els temps d'actuació, l'impacte previst, etc.

El pla d'igualtat continuarà les mesures que resultin necessàries, en virtut dels resultats del diagnòstic, sobre les matèries enumerades en l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març. Si bé, aquesta enumeració no és exhaustiva i podran incorporar-se mesures relatives a altres matèries.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### **Seguiment**

En el document 5.-SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA, juntament amb la fixació d'objectius i la definició de mesures, es detalla el sistema de seguiment, la finalitat del qual és verificar el compliment de les mesures previstes i la consecució dels objectius marcats. El procediment de seguiment conté els següents temes:

- Designació de l'òrgan de vigilància i control encarregat de realitzar el seguiment, amb esment exprés a la seva composició i atribucions. En ell participarà, de manera paritària, la representació legal de l'empresa i de les persones treballadores i tindrà una composició equilibrada entre dones i homes, sempre que sigui possible.
- Establiment de la periodicitat de les actuacions relatives al seguiment de les mesures, que es consignaran en el cronograma d'actuacions previst.
- Definició d'indicadors de mesurament i instruments de recollida d'informació.
- Establiment d'un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació relativa a la implantació i seguiment del pla.
- Determinació del procediment per a solucionar discrepàncies que poguessin sorgir durant el temps de vigència del pla.
- Elaboració d'informes de seguiment periòdics que incloguin anàlisi i valoració de l'execució, així com proposades de modificació o millora. Aquests informes serviran de base per a l'avaluació del pla.

### **Sistema d'avaluació**

El pla conté un sistema d'avaluació que permet analitzar el desenvolupament del pla en el seu conjunt. El procediment d'avaluació que es defineix contempla els següents elements:

- Designació de l'òrgan o persones responsables de realitzar l'avaluació.
- Determinació de la data de realització de l'avaluació, realitzant-se, almenys, una avaluació anual i una altra final.
- Establiment d'un procediment de recopilació i sistematització de la informació i documentació relativa a la implantació i seguiment del pla.
- Elaboració dels corresponents informes d'avaluació, que incloguin anàlisi i valoració de la informació recopilada, amb l'objectiu de detectar les febleses i fortaleeses evidenciades al llarg del procés d'execució.
- Elaboració d'una proposta de reajustament o millora de les accions implantades amb l'objectiu de consolidar i aprofundir la integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'empresa.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### ***Aprovació***

L'adopció d'acords per la comissió negociadora té lloc per majoria de totes dues representacions, havent de negociar de bona fe. En cas de desacord, la comissió negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda per les parts.

El resultat de les negociacions estarà plasmat per escrit, contemplant tots els acords adoptats i està signat per les parts negociadores. Així mateix, se signa l'acta d'aprovació del pla d'igualtat en la reunió de la comissió negociadora que posa fi a les negociacions i acorda l'aprovació del pla.

L'acta de signatura d'aprovació del Pla d'Igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ està recollida en l'Annex III.

### ***Registre***

Els plans d'igualtat hauran d'inscriure's en el Registre de Plans d'Igualtat, qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts. Aquesta inscripció permetrà l'accés públic al contingut d'aquests.

Dins del termini de quinze dies, a partir de la signatura del pla d'igualtat, la comissió negociadora, o qui formuli la sol·licitud, degudament acreditada, haurà de presentar, a través de mitjans electrònics, davant el Registre de l'autoritat laboral competent, la sol·licitud d'inscripció corresponent.

Aquesta sol·licitud anirà acompanyada de text original del pla d'igualtat, signat per les persones que integren la comissió negociadora, i de les actes de les diferents sessions celebrades, incloent-hi les referides a la constitució de la comissió negociadora i a la de signatura del pla d'igualtat, amb expressió de les parts que el subscriguin.

### ***FASE 4***

Implantació i seguiment del pla d'igualtat: comprovació del grau de desenvolupament i compliment de les mesures i valoració de resultats.

Després de l'aprovació del pla d'igualtat comença a comptar el període de vigència d'aquest, en el qual s'han de desenvolupar totes les accions previstes, alhora que es porta un control d'actuacions i resultats immediats, que respon als següents objectius:

- Verificar la consecució dels objectius establerts en el pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el Pla: nivell d'execució, adequació de recursos emprats, compliment del cronograma.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores si fos necessari.

En la Fase d'execució es posaran en marxa totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma (Veure apartat d'ACCIONS POSITIVES).



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

Serà la persona o persones responsables de cadascuna de les mesures les encarregades de desenvolupar totes les actuacions descrites en les fitxes de mesures, incorporades en el pla.

Per a facilitar aquesta tasca és convenient seguir les següents recomanacions:

- Comptar amb el compromís continuat de l'equip directiu, de manera que secundi, activament, tant l'execució d'accions com la incorporació de la igualtat a la gestió empresarial.
- Fer partícip a la representació legal de les persones treballadores (\*RLT), proporcionant informació sobre l'execució i resultat de les mesures adoptades i incorporant-la al seguiment.
- Disposar de persones amb formació i/o experiència en igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Facilitar els recursos, materials i humans, necessaris per a la posada en marxa de les accions.
- Complir el cronograma establert, sempre que sigui possible, actuant amb flexibilitat per a incorporar modificacions en cas de necessitat.
- Tenir presents els objectius i indicadors de cada mesura per a recopilar la informació necessària per al seu seguiment.
- Realitzar el seguiment de manera simultània a l'execució de les mesures, per a evitar que es perdi informació.

El seguiment no ha d'entendre's com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i ha de realitzar-se en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i, alhora, serveix per a detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores. Per a facilitar aquesta tasca és convenient seguir les següents recomanacions:

- Supervisar la implementació de cada mesura de manera individualitzada a través de la persona o departament responsable de la seva execució.
- Revisar els indicadors definits durant el disseny de mesures tenint en compte els següents criteris:
  - Coherents amb els objectius generals i específics recollits en el pla
  - Definits de manera clara per a facilitar la seva utilització
  - Quantitatius i qualitius
  - Comparables en el temps
  - Desagregats per sexe
- Els indicadors han de ser capaços d'aportar informació sobre tots els aspectes relacionats amb el procés de desenvolupament i aplicació del pla d'igualtat.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats. Aquesta revisió es durà a terme en els terminis previstos en el propi pla i, en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies:

- a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
- c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- d) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

En el document 5.-SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA, es detalla el sistema de revisió periòdica del pla d'igualtat.

### **FASE 5**

Avaluació del pla d'igualtat: valoració del grau de consecució dels objectius, resultats i impacte que ha tingut el pla en l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ.

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, aquesta Fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del pla executades.

Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius principals del qual són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i conèixer el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la seva implementació.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

Perquè l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ pugui avaluar el pla d'igualtat, haurà de seguir les següents premisses:

- Establir i mantenir un sistema rigorós de recopilació i sistematització de la informació i documentació generada durant la implantació i seguiment.
- Obtenir informació sobre l'opinió i valoració que del pla fan la direcció, la plantilla i les persones que han participat en el seu disseny, implantació i seguiment
- Definir els períodes en què es realitzarà l'avaluació del pla.
- laborar una proposta de millora de les mesures incloses en el pla amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que el 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).
- Informar la plantilla sobre el desenvolupament del pla en conjunt, consecució d'objectius, desenvolupament d'accions i sol·licitar d'ella informació i valoració del procés.

En l'apartat d'aquest document 5.-SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA, es detalla el sistema d'avaluació del pla d'igualtat.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

## 2. IDENTIFICACIÓ DE DESIGUALTATS



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 2.- IDENTIFICACIÓ DE DESIGUALTATS

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora recollides en el Diagnòstic d'Igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ per als diferents àmbits:

#### 2.1.- CONDICIONS GENERALES

Totes les dades i indicadors relatius a cadascuna de les matèries que formin part del diagnòstic estan desagregades per sexe. Així mateix, s'inclou una referència al procés i metodologia utilitzada per a la seva realització, amb esment exprés a:

- les dades analitzades.
- la data d'inici i fi de recollida d'informació.
- la data d'inici i fi de la realització del diagnòstic.
- les persones físiques o jurídiques que han intervingut en la seva elaboració.

Tot això, a fi de que el diagnòstic reflecteixi fidelment en quina mesura la igualtat entre dones i homes està integrada en la gestió i estructura de l'empresa, així com els àmbits prioritaris d'actuació.

També es prenen en consideració dades i informació sobre publicitat, imatge, comunicació corporativa i ús del llenguatge no sexista o aspectes relatius a la relació de l'empresa amb l'entorn, si bé aquests elements poden ser incorporats com a matèries d'anàlisis específiques.

Es recull informació general de l'empresa relativa a dades d'identificació de l'entitat, activitat, dimensió, localització, història, dispersió geogràfica, en el seu cas, i estructura organitzativa, ateses les peculiaritats de cada centre de treball, si fos necessari, i de l'activitat desenvolupada.

Es recopila i analitza informació relativa a la distribució de la plantilla per edat, vinculació, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de responsabilitat, nivell de formació, així com la seva evolució en la promoció en els últims anys. Així com de la distribució per sexe de la representació legal de les treballadores i treballadors en relació al conjunt de la plantilla.

Aquest àmbit compleix amb l'apartat 1 de l'Annex del Reial decret 901/2020

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. No hi ha polítiques d'igualtat realitzades en el centre, encara que si es veu que es dona molt suport a l'esport femení.
2. Encara que no hi ha una referència explícita sobre l'àmbit d'igualtat en la web, ni un canal de denúncies públic per al protocol, si apareix en el reglament de conducta que no es toleren les actituds d'assetjament sexual ni per raó de sexe.
3. Es proposa les següents millores:



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

- a. Difondre les pràctiques d'igualtat públicament amb la redacció de notícies, afegint el protocol a la web o establint algun altre tipus de publicació.

### 2.2.- COMUNICACIÓ NO SEXISTA

S'analitzen els canals de comunicació de l'empresa, així com si el llenguatge i les imatges utilitzades són incloent i no sexistes.

Respecte a la comunicació interna, es contempla la documentació general que s'utilitza per a informar la plantilla: taulers d'anuncis, rètols, comunicats, correus electrònics, etc., i s'analitzen els canals utilitzats. A més, es tindrà en compte la comunicació realitzada en relació amb el pla d'igualtat i sobre el desenvolupament del diagnòstic, etc.

En general, la imatge del centre que es transmet és d'un sector plural i divers. En la majoria d'imatges surten tant homes com dones, així com joves i nens o nenes, depèn del fet que publicitin les imatges. Es dona molt pes també a les imatges de les pròpies instal·lacions, sense que aparegui cap persona. Les úniques imatges que se centren en l'un o l'altre gènere concret són les que fan referència a la secció esportiva concreta, com el Waterpolo femení.

En els anuaris se segueix el mateix criteri visual, posant varietat d'imatges segons la informació que s'estigui explicant.

D'altra banda, en l'àmbit del llenguatge inclusiu es veuen usos del masculí genèric en algunes publicacions, que s'entén que són més antigues. Així doncs, en la redacció de les notícies publicades per la web i les xarxes, s'empra el llenguatge inclusiu fent referència explícita a socis i sòcies, i a abonats i abonades. També s'usa aquest llenguatge en els estatuts del \*Centre \*Natació Mataró i en el reglament de conducta, però no en el reglament de mencions honorífiques, que fa ús del masculí genèric en tota la redacció. El mateix passa en el conveni col·lectiu que parla sempre de treballadors, incloent-hi la contrapart femenina solo en l'àmbit de violències de gènere. Fins i tot en la classificació de personal, on es detallen els llocs de treball específics de cada grup professional, es recorre només al masculí per a això (cuiner, entrenador, monitor, etc).

En general, es considera que hi ha un ús majoritari del llenguatge inclusiu en les produccions de l'empresa, reforçant-lo amb imatges variades i que no cauen en estereotips que podrien sorgir en l'àmbit esportiu. En els únics casos en els quals no es compleix, són en redaccions més antigues que no s'han actualitzat recentment.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. En l'àmbit del llenguatge i comunicació no sexista, s'usa el masculí genèric en publicacions més antigues, encara que la resta del contingut sigui divers en representació.
2. Les propostes d'àrees de millora són:
  - a. Incorporar una guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en aquells departaments encarregats de la redacció de notícies, contingut audiovisual i comunicats interns.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### 2.3.- PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Aquest aspecte del diagnòstic aborda els processos i procediments relatius a selecció i contractació de personal, amb l'objectiu d'identificar aquells aspectes de les polítiques de gestió de persones que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 2 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

Per a recopilar la informació relativa a aquesta matèria s'han usat diferents entrevistes qualitatives recollides en l'Informe de Diagnòstic i que s'ha completat, en el seu cas, amb la següent documentació:

- Formularis o sol·licituds d'ingrés en l'empresa, anuncis publicats d'ofertes d'ocupació, altres vies de sol·licitud d'ofertes d'ocupació, guió d'entrevistes, proves selectives, perfil de les persones que intervenen en el procés i altra documentació oportuna.
- Ingressos i cessaments produïts en l'últim any, indicant causa, edat, vinculació, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, nivell jeràrquic, grups professionals, categories professionals o llocs de treball i circumstàncies personals i familiars.
- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció i contractació per a verificar si permeten una difusió que arribi per igual a dones i homes.
- Llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en els processos de selecció, formació i promoció.
- Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, promoció professional, gestió i retenció del talent.
- Si els criteris de selecció estan basats en aspectes objectius, relacionats amb el lloc de treball i la capacitació professional, o també en uns altres de caràcter subjectiu, en els quals poden intervenir estereotips de gènere.
- Quines proves es realitzen, qui les realitza, com es desenvolupen les entrevistes de treball, quin tipus de preguntes es fan i com s'interpreten i valoren les respostes de candidates i candidats al lloc de treball.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent, i en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. En el moviment de la plantilla, s'observa que les altes de la plantilla han augmentat, especialment d'homes, mentre que les baixes s'han mantingut en valors molt similars; indicant un augment en la plantilla.
2. El fet que la majoria dels contractes siguin temporals de temps parcial respon a l'alta mobilitat d'aquest sector, atès que el personal tendeix a treballar per temporades esportives i, especialment els esportistes que per normativa només opten a aquest tipus de contractes.
3. Les contractacions s'efectuen per la necessitat de personal durant la temporada, per substitucions o en oferir nous serveis en el centre.
4. Les propostes d'àrees de millora són:
  - a. Garantir la selecció a els/as candidats/as amb criteris clars i objectius allunyats d'estereotips i prejudicis, que puguin introduir un biaix en la selecció, i procurar que el procediment de selecció sigui el



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

més objectiu possible, mitjançant l'eliminació, en el seu cas i en totes les fases, de qualsevol pregunta tipus de pregunta relacionada amb la situació personal o civil del candidat o de la candidata.

- b. Garantir que la gestió dels equips es duu a terme per persones formades en els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació.

### 2.4.- FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

Aquest apartat del diagnòstic aborda els processos i procediments relatius a la formació interna i/o contínua, amb l'objectiu d'identificar aquells aspectes de les polítiques de gestió de persones que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 2 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

Per a recopilar la informació relativa a aquesta matèria s'han usat diferents entrevistes qualitatives recollides en l'Informe de Diagnòstic de CENTRE NATACIÓ MATARÓ i que s'ha completat, en el seu cas, amb la següent documentació:

- Dades desagregades relatives al nombre de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els últims anys, diferenciant també en funció del tipus de contingut de les accions formatives, horari d'impartició i mesures adoptades per a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.
- Informació sobre la formació necessària, que haurà de ser proporcionada per l'empresa, per a l'adaptació de la persona treballadora a les modificacions operades en el lloc de treball.
- Si es garanteix l'accés igualitari a programes formatius.
- Si les activitats formatives tenen lloc dins o fora de la jornada de treball i si això afecta de manera desigual a dones i homes.
- Si existeixen diferències en els continguts formatius i en els objectius que persegueix aquesta formació quan assisteixen més dones o més homes.
- Si el nombre d'hores de les accions formatives es distribueixen per igual entre dones i homes i entre els diferents llocs de treball.
- Si existeixen accions formatives vinculades amb la promoció i desenvolupament professional i si en aquestes participen dones i homes per igual.
- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en les convocatòries de formació per a verificar si permeten una difusió que arribi per igual a dones i homes.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. No existeix cap pla de formació en l'empresa, realitzant-se segons sigui necessari.
2. La formació està sempre vinculada al lloc de treball que es desenvolupi, per la qual cosa només les persones que l'exerceixin podran accedir a les formacions específiques que els afectin, siguin obligatòries o voluntàries.
3. No es detecta que hi hagi una necessitat específica de formació amb perspectiva de gènere, més enllà de la realització de la formació associada al protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.
4. Són proposades d'àrees de millora les següents:



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

- a. Realització de la formació associada al protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe.

### 2.5.- PROCÉS DE PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Aquest apartat del diagnòstic aborda els processos i procediments relatius als processos de promoció i/o desenvolupament professional en CENTRE NATACIÓ MATARÓ, amb l'objectiu d'identificar aquells aspectes de les polítiques de gestió de persones que poden donar lloc a desequilibris o desigualtats entre dones i homes. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 2 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

Per a recopilar la informació relativa a aquesta matèria s'han usat diferents entrevistes qualitatives recollides en l'Informe de Diagnòstic i que s'ha completat, en el seu cas, amb la següent documentació:

- Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys, especificant nivell jeràrquic, grup professional, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació d'origen i dels llocs als quals s'ha promocionat, les característiques dels llocs de treball objecte de promoció, indicant si les mateixes estan vinculades a mobilitat geogràfica, dedicació exclusiva, disponibilitat per a viatjar o altres, i informació sobre la seva difusió i publicitat.
- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de promoció professional per a verificar si permeten una difusió que arribi per igual a dones i homes.
- Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la selecció de personal en la promoció professional i gestió i retenció del talent.
- Si el sistema de promoció professional està basat en criteris objectius i es garanteix la participació igualitària de tota la plantilla.
- Si existeixen diferències per sexe en l'accés a llocs de responsabilitat.
- Si la descripció del lloc de treball, o dels requisits d'accés, inclouen elements que puguin incidir de manera desigual sobre les i els treballadors, com ara mobilitat geogràfica, dedicació exclusiva, disponibilitat per a viatjar, informació sobre la seva difusió i publicitat.
- Si les necessitats de conciliació afecten en l'accés a llocs de responsabilitat i si ho fan en la mateixa mesura entre les treballadores que entre els treballadors.
- Si en la promoció incideix, (i com ho fa) la formació, els mèrits que es valoren, així com el pes atorgat a l'antiguitat de la persona treballadora, i l'adequació de les capacitats al perfil del lloc de treball a cobrir.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de promoció i gestió i retenció del talent, i en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. En el centre no existeixen plans de carreres per a cap dels llocs de treball existents, si es presenta alguna vacant per a promocionar, es comunica verbalment a la plantilla o a les persones que es consideren més indicades directament.
2. Si bé no s'ha posat en marxa cap acció concreta per a la seva promoció en el centre, en general, no s'observen dificultats per a la promoció de les dones en el centre. No obstant això, si es detecta que el fet de tenir responsabilitats familiars influeix en el moment de decidir si acceptar un ascens o no; sent, les dones són més susceptibles de rebutjar la promoció per a afavorir o mantenir la seva conciliació.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

3. Són proposades d'àrees de millora les següents:

- a. Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat contribuint a reduir aquells desequilibris que per motius personals, com les responsabilitats familiars, creen desigualtats en les oportunitats laborals.

### 2.6.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

L'elaboració del diagnòstic permet identificar possibles situacions de discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, per a això, ha estat necessari disposar d'informació, desagregada per sexe, sobre la política retributiva de l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ, els criteris d'atribució de complements, incentius o qualssevol altres beneficis i percepcions, ja siguin de naturalesa salarial o extrasalarial i el sistema de classificació professional. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 3 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

Informació revisada per a l'elaboració d'aquest apartat:

- Resultats de l'auditoria retributiva, realitzada de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, que inclourà la valoració dels llocs de treball, realitzada segons els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.
- Informe del Sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
- Dades del registre retributiu amb el contingut previst en l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb les peculiaritats que estableix l'article 6 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, per a les empreses amb auditoria retributiva.

A partir de la informació aportada per aquests elements i de qualsevol altra que va resultar d'interès en aquesta matèria, el diagnòstic conté informació i anàlisi sobre:

- Els sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, tasques o funcions, i dels sistemes i/o criteris de classificació professional utilitzats per grups professionals i/o categories, analitzant la possible existència de biaixos de gènere i de discriminació, directa o indirecta, entre dones i homes, conforme al que es disposa en l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors.
- La distribució de la plantilla conforme al sistema o criteri utilitzat en l'empresa per a fer la classificació professional.
- El salari basi, complements i cadascun dels restants conceptes, diferenciant salarials i extrasalarials, així com la seva naturalesa i origen, creuats per grups, categories professionals, lloc, tipus de jornada, tipus de contracte i durada, així com qualsevol altre indicador que es consideri oportú. Dades desagregades per sexe coincidents amb la realitat, que hauran de ser facilitats per l'empresa. Tot això permetrà analitzar l'existència de desigualtats retributives i de quin tipus, indicant el seu possible origen.
- Els criteris sobre la base dels quals s'estableixen els diferents conceptes salarials, que inclouen totes i cadascuna de les percepcions retributives, sense cap exclusió, incloses les retribucions en espècie i qualsevol que sigui la seva naturalesa i origen.
- **Descripció dels llocs de treball (SVPT's)**

La valoració de tots els llocs de treball de l'organització CENTRE NATACIÓ MATARÓ és un indicador



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

numèric que serveix per a establir les diferències relatives entre els diferents llocs de treball de l'organització, valorar-los de manera conjunta i al seu torn diferenciar entre els diferents factors i subfactors de valoració.

LLOC DE TREBALL	VALORACIÓ
AJUD.CAMBRER/A	89
AJUDANT CUINA	89
AUX. ADM.	135,75
CAMBRER/A	99,75
CAP ADMINISTRATIU	166,75
CAP AREA SOCIAL	180,75
CAP MANTENIMENT	173,75
COMERCIAL	132,5
COMPTABLE	155,75
CONTROL ACCES.	135,75
COORD.INF.REC.	175,25
COORDINAD.MONITORS	175,25
CUINER/A	99,75
DIREC.TECN	212,25
DIRECTOR ESPORTIU	212,25
ENTRENADOR AUX.	148,5
ENTRENADOR PROFESSIONAL	164,5
ENTRENADOR/A	157,5
ESPORTISTA	148,75
GERENT	227,25
MONITOR/A	131,5
OFIC.1	122,25
OFIC.1. MANTENIMENT	122,25
OFIC.2 OFC.DIV.	120,5
OFICIAL ADMINISTRATIU	155,75
RECEPCIONISTA	135,75
SECRETARIA TECN.	162,75
TECNIC GIMNAS	131,5

El sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions es basa en criteris comuns als treballadors i a les treballadores, i s'estableix de manera que exclou les discriminacions per raó de sexe, no detectant-se barreres internes en l'accés a l'ocupació per qüestions de gènere.

### ▪ Distribució de la plantilla per lloc de treball

LLOC DE TREBALL	DONES	%	Homes	%
AJUD.CAMBRER/A	1	25%	3	75%
AJUDANT CUINA	1	100%	0	0%
AUX. ADM.	2	100%	0	0%
CAMBRER/A	4	67%	2	33%
CAP ADMINISTRATIU	1	100%	0	0%
CAP AREA SOCIAL	0	0%	1	100%



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

CAP MANTENIMENT	0	0%	1	100%
COMERCIAL	0	0%	1	100%
COMPTABLE	1	100%	0	0%
CONTROL ACCES.	1	100%	0	0%
COORD.INF.REC.	1	100%	0	0%
COORDINAD.MONITORS	0	0%	1	100%
CUINER/A	0	0%	1	100%
DIREC.TECN	1	100%	0	0%
DIRECTOR ESPORTIU	0	0%	1	100%
ENTRENADOR AUX.	13	50%	13	50%
ENTRENADOR PROFESSIONAL	2	25%	6	75%
ENTRENADOR/A	4	67%	2	33%
ESPORTISTA	19	41%	27	59%
GERENT	0	0%	1	100%
MONITOR/A	22	58%	16	42%
OFIC.1	0	0%	1	100%
OFIC.1. MANTENIMENT	0	0%	2	100%
OFIC.2 OFC.DIV.	0	0%	2	100%
OFICIAL ADMINISTRATIU	1	100%	0	0%
RECEPCIONISTA	9	100%	0	0%
SECRETARIA TECN.	1	100%	0	0%
TECNIC GIMNAS	1	33%	2	67%
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>51%</b>	<b>83</b>	<b>49%</b>

### **Registre Retributiu**

CENTRE NATACIÓ MATARÓ disposa d'un informe de registre retributiu amb la finalitat de garantir la transparència en la configuració de les percepcions de la plantilla i permetre a l'organització:

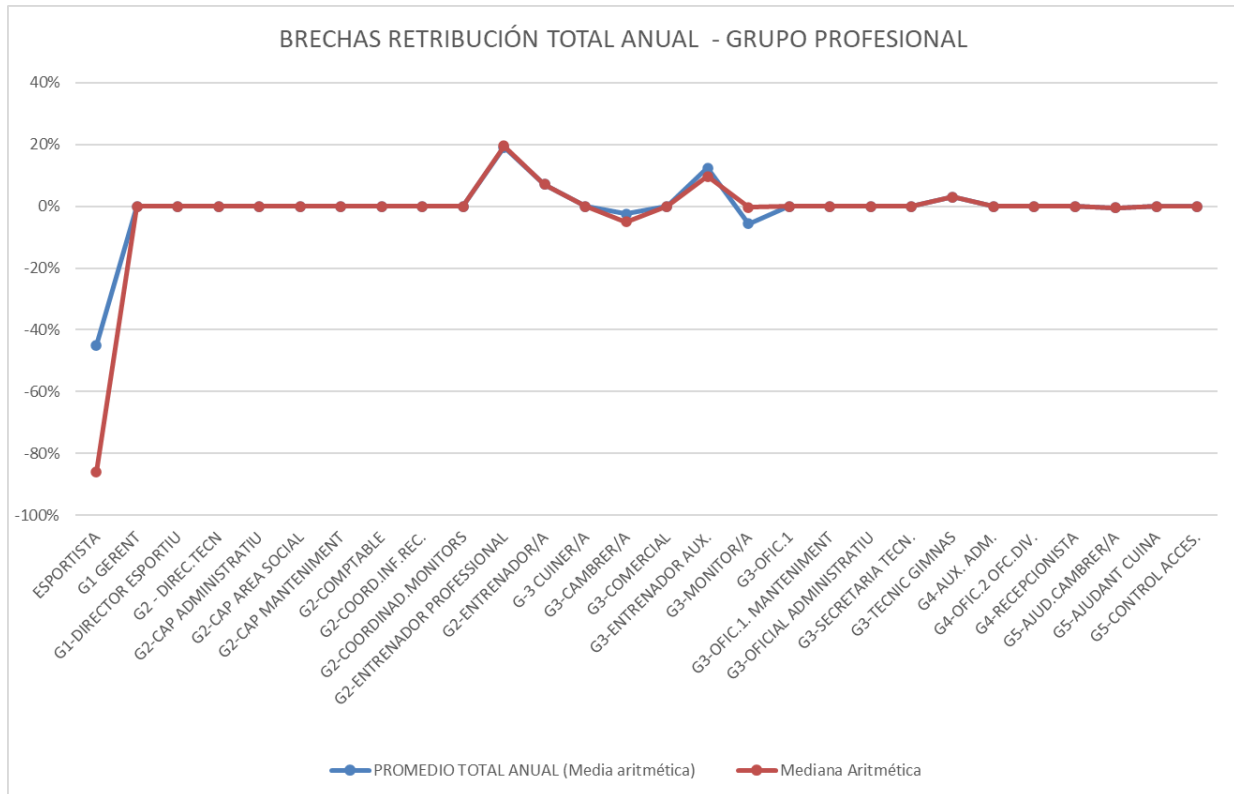
- Realitzar una anàlisi comparativa dels salaris de les dones i homes
- Identificar els orígens de les diferències salarials, en el cas que existeixin.
- Plantejar possibles accions correctores per a aconseguir la igualtat retributiva.

a. **BRETXES (retribucions harmonitzades al 100% de hores del període) per grup professional desglossat.**



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023



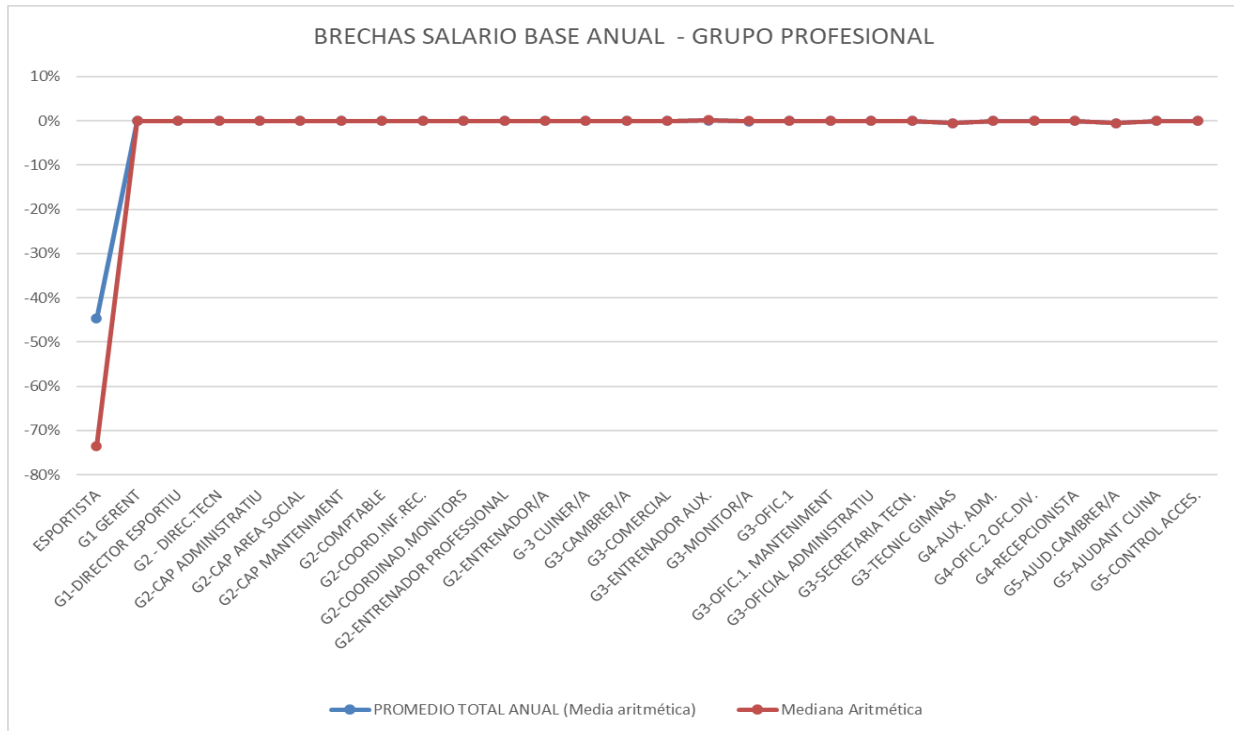
En la retribució total harmonitzada s'aprecien diferents bretxes, tant a favor de l'home com de la dona. La bretxa més remarcable es dona en el grup d'Esportista, atès que les retribucions no van lligades al conveni si no a l'acompliment i resultats del propi esportista, així com als assoliments aconseguits durant les temporades. És per això que veiem unes bretxes tan altes en aquest grup a favor de les dones, ja que, de mitjana, les seves retribucions tendeixen a ser més altes pel seu rendiment en les temporades. En la resta dels grups, veiem bretxes més contingudes, sent la més alta la del grup professional G2- Entrenador/a professional, on es generen bretxes del 19% en mitjana i del 20% en mitjana. Això es deriva, en part, de la diferència de números en la comparació, ja que només hi ha dues dones contra 6 homes, per la qual cosa la comparació tendeix a beneficiar al grup més nombrós. També, el fet que una de les dones no cobri complements, baixa enormement la mitjana i la mitjana femenines; malgrat això, en general, els homes perceben unes retribucions superiors en els complements. En els dos altres grups d'entrenadors/as, G2- ENTRENADOR/A i G3- ENTRENADOR/A AUX. les bretxes deriven igualment dels complements, afavorint als homes en tots dos casos.

Finalment, en G3-CAMBRER/A, G3-MONITOR/A, G3-TECNIC/A GIMNAS i G5- AJUD. CAMBRER/A, apareixen bretxes molt lleus, sent la majoria d'elles a favor de les dones, i segurament exagerades per les harmonitzacions.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023



Entrant en l'anàlisi del salari base, s'observa que l'única bretxa destacable és la dels ESPORTISTES, atès que la diferència entre salaris que s'ha explicat en la retribució total, deriva directament d'aquesta diferència de base entre els contractes que es fan als diferents esportistes segons la seva trajectòria esportiva.

De la resta de bretxes que havien aparegut només G3-TECNIC/A GIMNAS i G5- AJUD. CAMBREER/A mostren un 1% de bretxa en mitjana i mitjana, totes a favor de les dones i que deriven de la gran varietat de jornades i períodes treballats que afecten l'harmonització dels seus salaris.



Analizant els complements, es comença a observar d'on venen les bretxes aparegudes en la retribució



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

total.

La majoria de les bretxes, que estan a favor dels homes, venen donades per les millores per objectius i rendiments que cobren els homes, que tendeixen a ser més altes que les que perceben les dones, per la qual cosa les mitjanes es desvien. Cal destacar que hi ha dos homes que perceben un plus de responsabilitat, mentre que cap de les dones el percep. Per això, ajuntant les millores amb aquells complements rebuts per les funcions específiques, la comparació queda molt desigualtat.

D'altra banda, apareixen casos com el de G3-MONITOR/A, en els quals per mitjana les dones perceben més ingressos pels complements, però en la mitjana s'aprecia que només persones concretes de la plantilla d'aquest grup els cobra, atès que en la mitjana desapareix la bretxa, es dedueix que la major part de les persones d'aquesta categoria tenen les mateixes condicions retributives.

Un altre cas seria el de G3-TECNIC/A GIMNAS, que directament les dones no perceben cap complement pel que la bretxa se situa en el 100%.



Pel que fa a aquelles retribucions variables no harmonitzables, com l'allotjament o el transport, també es generen diferències. En general, les retribucions pels desplaçaments tendeixen a ser fixes, augmentant la quantitat per dies fos i distància recorreguda, però es dona el fet que, en la major part dels casos, entre la plantilla d'entrenadors/as, és el personal masculí el que tendeix a una major mobilitat pel que acaba rebent més compensació, mentre que en el grup de \*esportistes, succeeix a l'inrevés. També es dona el cas en els grups d'entrenador/a \*aux. i monitor/a, que hi ha personal que ha viatjat pel que altera enormement la mitjana, mentre que en la mitjana es veu clarament que la majoria cobren el mateix.

### BRETXES EN ELS GRUPS PROFESSIONALS SENSE DESGLOSSAR

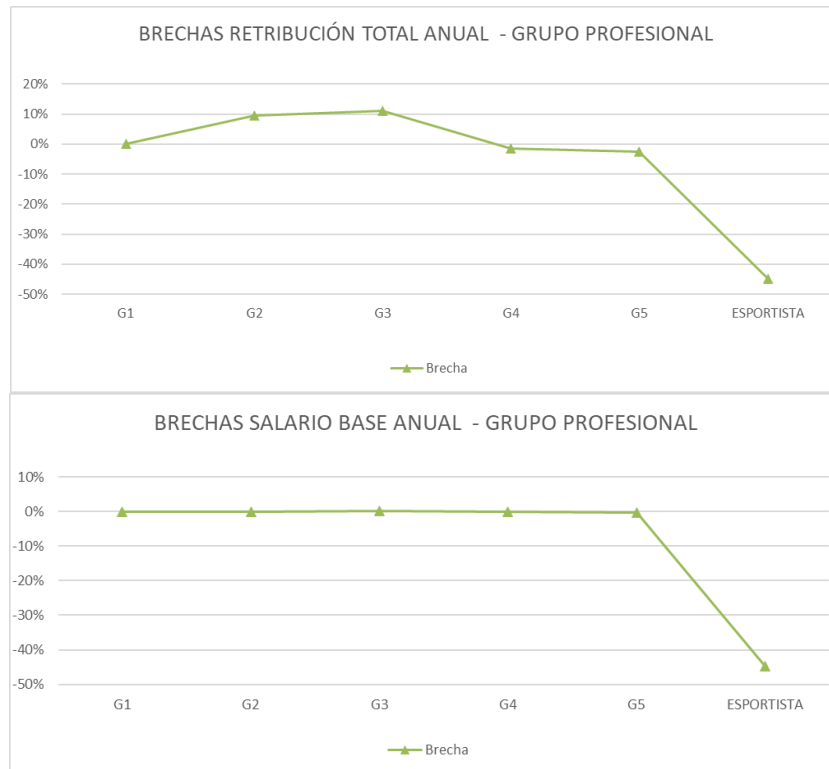
Si analitzem els grups salarials en conjunt, s'observa que les bretxes salarials resum el vist anteriorment, i fins i tot, rebaixant les bretxes totals de la majoria dels grups amb l'excepció de Esportistes. Atès que



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

els grups s'havien desglossat, en veure el grup de manera global les desviacions s'han atenuat amb l'increment de plantilla en cadascun d'ells. Així i tot, com les diferències abans esmentades no desapareixen, les bretxes continuen existint.



A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. El Centre Natació Mataró té una plantilla que té a ser paritària, si bé és cert que en alguns departaments hi ha una clara feminització, com en Administració, o masculinització, com en Manteniment.
2. En general, no s'aprecia que hi hagi unes condicions o retribucions diferents pel fet de ser home o dona, encara que si es donen retribucions extres per funcions específiques dins d'un mateix lloc de treball.
3. Encara que hagin aparegut bretxes remarcables tant en grups professionals com en llocs de treball, la majoria es donen per diferències en les millores i els complements extrasalarials; l'únic cas en què hi ha bretxes en el salari basi és el cas de Esportistes atès que el seu salari parteix directament de les condicions pactades en fer el contracte segons la seva trajectòria esportiva.
4. Els complements de millora responen al rendiment professional i als objectius complerts del personal pel que varia considerablement d'una persona a una altra, creant bretxes importants.
5. La majoria de la plantilla té una retribució total anual superior als 15.000 euros. Tant la majoria dels homes com de les dones tenen un salari total que ronden entre els 15.000 i 20.000



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

euros; seguit del tram de 20.000€ a 30.000€.

6. Quant a la retribució variable anual, la majoria de plantilla percep menys de 1.000 euros, encara que cal destacar que hi ha un total de 81 persones que no reben cap complement. En els trams alts, però, hi ha un 11% d'homes que cobren més de 4.000€, només hi ha un 7% de dones en el mateix tram, per la qual cosa en la resta, hi ha un major nombre de dones.
7. S'estableixen les següents millores:
  - a. Vetllar per l'equitat salarial, determinant clarament la causa o justificació de retribucions diferents dins del mateix grup professional o lloc de treball; atenent sempre raons objectives i proporcionades a la correcta situació de cada professional.
  - b. Establir un criteri objectiu per a l'obtenció de millores salarials, detallant com i quan es perceben.
  - c. Fixar un control anual de les taules retributives de tota la plantilla per a detectar i evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.

### 2.7.- CONDICIONES DE TRABAJO

Quant a aquesta àrea d'anàlisi s'ha de recopilar informació per a mesurar, a través d'indicadors, quantitatius i qualitatius, les condicions de treball de tot el personal de CENTRE NATACIÓ MATARÓ, inclòs el lloc a disposició en l'empresa usuària, tenint en compte els aspectes generals que afectin el temps de treball, la mobilitat funcional i geogràfica i l'estabilitat laboral. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 4 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

En concret, s'han valorat dades relatives a:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius.
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball.
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió.
- Sistema de classificació professional i promoció en el treball, detallant el lloc d'origen i destinació.
- Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius, per edat, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell formatiu.
- Implementació, aplicació i procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat en l'empresa.
- Absències no justificades, especificant causes, per edat, vinculació amb l'empresa, tipus de relació laboral, tipus de contractació i jornada, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball i nivell de formació.
- Règim de mobilitat funcional i geogràfica.
- Les modificacions substancials de les condicions de treball, que hagin pogut produir-se en els



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

últims tres anys.

- Identificació del número i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa.
- Les inaplicacions de conveni realitzades conforme al que es preveu en l'Estatut dels Treballadors.
- La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps i sistemes de valoració de llocs de treball i el seu possible impacte amb perspectiva de gènere.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. Per la tipologia del sector en el qual s'emmarca el Centre Natació Mataró és comprensible que la majoria dels contractes siguin de caràcter temporal i a jornada parcial; encara que el personal més estable, com la plantilla administrativa o de manteniment tendeixen a tenir una tipologia de contracte indefinida
2. En tots els trams, exceptuant el de 6 a 10 anys, tendeixen a tenir proporcions paritàries, sent el primer i l'últim tram els que tenen més presència de dones i, els intermedis, els masculinitzats.
3. En l'ordenació del temps de treball es destaca que en el Centre Natació Mataró s'ofereixen jornades reduïdes, flexibilitat d'horaris i la possibilitat de teletreball, sempre que sigui possible. No obstant això, hi ha opinions en la plantilla que consideren que no estan prou ben aplicats.
4. Tenint en compte la realitat i el sector del club, sol·licitar una reducció de jornada laboral podria afectar una possible promoció professional.
5. Són proposades de millores:
  - a. Implantar un procediment de "entrevista de sortida" que aportí dades qualitatives, amb la finalitat de conèixer els motius de la baixa, sempre que sigui raonable desenvolupar-ho (baixes voluntàries o dimissió).
  - b. Elaborar un Protocol de desconnexió digital.
  - c. Establir comunicats informatius recordant les mesures de conciliació disponibles en el centre.
  - d. Corregir i evitar qualsevol tipus de discriminació indirecta de les dones per a l'ocupació de llocs de responsabilitat i presa de decisions.

### 2.8.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En aquest punt del diagnòstic s'aborden aspectes relatius a la conciliació i el grau de corresponsabilitat amb què es reconeixen i exerceixen els drets de la vida personal, familiar i laboral en CENTRE NATACIÓ MATARÓ.

Ha calgut analitzar i valorar informació sobre:

- Mesures implantades per l'empresa per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable d'aquests drets.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar la plantilla sobre els drets de conciliació.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius, desagregats per edat, sexe, tipus de vinculació amb l'empresa, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals, llocs de treball, responsabilitats familiars i nivell de formació.
- Anàlisi de la manera en què afecten, a les persones amb responsabilitats de cura, les prerrogatives empresarials, com poden ser els canvis de funcions, distribució irregular de la jornada, canvis de centre sense canvi de residència, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats, desplaçaments...

Aquest àmbit compleix amb l'apartat 5 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

### ***Seguretat, salut laboral i equipaments***

També s'incorpora la perspectiva de gènere en l'avaluació i 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 a la salut de treballadors i treballadores en les diferents tasques i ocupacions (especialment en els casos d'embaràs i lactància). Així mateix, es revisa si es disposa d'un informe de sinistralitat desagregat per sexe i categoria.

A més, s'analitzen 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.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. En general, tant per part de l'empresa com en les enquestes no es percep que hi hagi alguna dificultat per a fer ús d'aquestes mesures, independentment del gènere de la persona. Encara que si que es considera, que el seu ús podria afectar possibles ascensos o trajectòria professional
2. No hi ha implantades mesures de salut laboral o prevenció de riscos laborals específicament a dones, encara que s'estima que no són necessàries.
3. Es contempen com a propostes de millora:
  - a. Afavorir la conciliació per a facilitar la flexibilitat i l'equilibri entre vida professional i personal.
  - b. Promoure nous mecanismes, a més dels establerts reglamentàriament, que permetin la conciliació.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### 2.9.- INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

En aquest apartat del diagnòstic, la informació està desagregada per sexe, i informa sobre la distribució de la plantilla de CENTRE NATACIÓ MATARÓ, en els llocs de diferent nivell de responsabilitat, en funció del sexe per a identificar l'existència en el seu cas d'infrarepresentació de dones en els llocs intermedis o superiors (segregació vertical). Aquest àmbit compleix amb l'apartat 6 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

Per a això s'ha analitzat la següent informació:

- La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic.
- La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiència de les treballadores i treballadors.
- La presència de dones i homes en la representació legal de les treballadores i treballadors i en la comissió de seguiment dels plans d'igualtat.

Per a aquesta anàlisi s'han tingut en consideració altres dades analitzades en l'àmbit de promoció professional, com són:

- Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació i promoció professional.
- Criteris, mètodes i processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a selecció de personal, promoció professional, gestió i retenció del talent.
- Llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

1. De les dades facilitades per Centre Natació Mataró, es comprova que existeixen càrrecs de responsabilitat ocupats per dones, però solament en càrrecs intermedis; en els llocs de direcció només hi ha homes que els ocupin. Per tant, hi hauria un percentatge aproximat del 40% de dones amb responsabilitat.
2. De moment, encara no s'ha posat en marxa cap acció per a incentivar la promoció de les dones en el centre.
3. Encara que no és un factor exclouent, sí que es podria tenir en compte negativament el fet que la persona sol·licitant tingui una reducció de jornada, ja que no podria dedicar tota la disponibilitat que requeriria el lloc.
4. Les propostes de millora són les següents:
  - a. Fomentar la inclusió de dones en els llocs amb responsabilitat.
  - b. Posar en marxa protocols que evitin que la maternitat o qualsevol altre factor personal o familiar sigui un obstacle per a la promoció professional.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

- c. Mantenir un control de les dones i homes que opten o sol·liciten un ascens, detallant com ha estat l'elecció final i perquè, a fi de garantir que no es produeixen discriminacions.

### 2.10.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

En aquest punt s'ha comprovat l'existència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe i si són coneguts per la plantilla i accessibles per a aquesta. S'ha analitzat si en l'empresa CENTRE NATACIÓ MATARÓ s'han donat situacions d'assetjament i com s'ha actuat o com s'han resolt en el marc del protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en els casos en què l'empresa disposi d'aquest protocol. Aquest àmbit compleix amb l'apartat 7 de l'Annex del Reial decret 901/2020.

El diagnòstic inclou una descripció dels procediments i mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El protocol contempla:

- Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament.
- Procediment per a donar llit a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
- Comprovació que el procediment d'actuació respecti els següents principis:
  - Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe
  - Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
  - Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
  - Respects al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
  - Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn suposats d'assetjament sexual i per raó de sexe.
  - Diligència i celeritat del procediment
  - Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.

A continuació, es resumeixen les conclusions i les propostes de millora derivades del Diagnòstic d'Igualtat:

- 1) El centre fins avui no ha realitzat cap estudi per a detectar possibles situacions d'assetjament tant psicològic com sexual.
- 2) Encara que el Centre Natació Mataró disposa del Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, faltaria aplicar-lo efectivament a fi d'informar i conscienciar a la plantilla.
- 3) S'indica com a propostes de millora els següents punts:
  - a) Establir un canal ètic per a les denúncies en relació amb les possibles vulneracions en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
  - b) Incloure en el pla formatiu anual accions de formació i informació sobre aquesta matèria.
  - c) Implantar el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, i garantir el seu coneixement i aplicació.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 3. OBJECTIUS GENERALS



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

### 3.- OBJETIVOS GENERALES

Després dels punts indicats més amunt, CENTRE NATACIÓ MATARÓ es planteja com a objectius primordials en el camp de la igualtat efectiva entre dones i homes, els següents:

- ✓ La divulgació entre la seva plantilla del concepte positiu de la igualtat i del convenciment que no han d'existir discriminacions per a cap dels dos sexes, especialment en matèria laboral i en els aspectes que desenvolupa la nova normativa. Per a això, en el moment oportú, l'organització ha de plantejar-se **distribuir entre tota la plantilla de personal un fullet informatiu sobre el tema.**
- ✓ La nova reglamentació és així mateix molt activa en les disposicions addicionals en matèria Laboral i de Seguretat Social, la qual cosa per a l'empresa és un repte anar assumint en la mesura en què es vagin produint casos concrets.
- ✓ Promoure l'aplicació efectiva del **principi d'igualtat entre dones i homes**, garantint les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupo professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.
- ✓ **Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat**, contribuint a reduir desigualtats i desequilibris que, amb independència del seu origen poguessin donar-se en l'empresa.
- ✓ Garantir i millorar les condicions de treball de dones i homes, **promovent mesures de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar** de les treballadores i els treballadors de l'organització, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència.
- ✓ Fomentar la realització **d'accions formatives en matèria d'igualtat per a tota la plantilla.**
- ✓ Promoure condicions de treball que **evitin l'assetjament sexual o per raó de sexe.**
- ✓ Establir **canals d'informació permanents sobre la integració de la igualtat d'oportunitats en l'empresa.**



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 4. ACCIONS POSITIVES



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 4.- ACCIONS POSITIVES

Una vegada duta a terme la identificació de les desigualtats i en funció dels resultats obtinguts, es procedeix a la definició de les ACCIONS POSITIVES per a implantar les mesures pertinents.

S'elabora una taula per a cada acció positiva, amb el següent contingut:

1. **Acció Positiva:** Es descriu de manera esquemàtica l'acció positiva a dur a terme.
2. **Prioritat:** Es determina una Prioritat d'Actuació en funció de la magnitud o importància de la desigualtat i el nivell d'afectació del treballador. És important tenir en compte que a vegades el termini de compliment variarà en funció de les condicions d'aplicació (econòmiques, organitzatives, etc.) pel que la prioritat marca l'inici de l'Acció Positiva.
3. **Responsable:** S'assigna un responsable encarregat del compliment de cada Acció Positiva a fi que s'integri el Pla d'Igualtat en tota l'organització.
4. **Termini d'execució:** És la temporalització de les Accions Positives, establint l'inici de les mateixes en funció de la prioritat atorgada. Aquest ítem es relaciona amb la planificació.
5. **Control d'Execució:** Implica el seguiment de l'execució de les Accions Positives i el control que s'han dut a terme, col·locant en la casella de Control d'Execució la data de consecució de l'Acció Positiva.



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

ÀREA DE MILLORA	Condicionales generales			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORITAT	RESPONSABLE	TERMINI D'EXECUCIÓ	CONTROL D'EXECUCIÓ
Publicació d'una notícia en la web explicant l'aprovació del Pla d'Igualtat i les mesures que es duguessin a terme.	MITJA	RR.HH.	6 MESOS	S'ha publicat la notícia? Quan?
Fer una circular per a la plantilla a fi d'explicar l'aprovació del Pla i les mesures que s'han acordat en ell.	MITJA	RR.HH.	3 MESOS	S'ha fet la circular? Quan s'ha enviat a la plantilla?
Penjar el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en la web perquè sigui públic.	MITJA	RR.HH.	3 MESOS	S'ha publicat el protocol? Quan?

ÀREA DE MILLORA	COMUNICACIÓN NO SEXISTA			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Incorporar una guia per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en aquells departaments encarregats de la redacció de notícies, contingut audiovisual i comunicats interns.	MITJA	RR.HH.	6 MESOS	S'ha implementat la guia? Quan?

ÀREA DE MILLORA	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Formar a totes aquelles persones responsables de la selecció que no comptin amb formació en igualtat.	ALTA - MITJA	AGENT D'IGUALTAT – RR.HH	6 MESOS-1 ANY (pels que no ho tinguin)	S'han dut a terme formacions?
Establir una guia de selecció per a les entrevistes.	MITJA	AGENT D'IGUALTAT	1 ANY	S'ha elaborat el guió?

ÀREA DE MILLORA	FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA			
ACCIÓN POSITIVA	PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
No s'estableixen mesures, ja que durant el transcurs de l'elaboració del Pla ja s'ha realitzat les mesures formatives sobre el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, i d'igualtat als membres de la comissió d'Igualtat.				



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

ÀREA DE MILLORA	PROCESO DE PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL				
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
No s'estableixen mesures, ja que durant el transcurs de l'elaboració del Pla ja s'ha resolt, en ascendir diverses dones a càrrecs de responsabilitat.					

ÀREA DE MILLORA	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS				
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Revisió anual per part del departament de Recursos Humans de totes les retribucions del personal a través del procés d'avaluació, reportant a Gerència qualsevol discriminació detectada mitjançant el corresponent informe.		ALTA	RR.HH.	ANUAL	En cada revisió del Pla s'ha aportat la revisió salarial?

ÀREA DE MILLORA	CONDICIONES DE TRABAJO				
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Implantar un procediment de "entrevista de sortida" que aportí dades qualitatives dels motius de la baixa, en aquells casos que sigui raonable desenvolupar-ho (baixes voluntàries o dimissió).		MITJA	AGENT D'IGUALTAT	6 MESOS	S'ha aplicat l'entrevista de sortida en algun cas? En cas negatiu, per què?
Establir un Protocol de desconnexió digital		MITJA	AGENT D'IGUALTAT	TRIMESTRAL	S'ha adoptat el protocol en l'empresa?

ÀREA DE MILLORA	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Establir comunicats informatius recordant les mesures de conciliació disponibles en el centre.		MITJA-ALTA	AGENT D'IGUALTAT i Departaments encarregats	1 ANY	S'ha fet algun comunicat? Quan?



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

ÀREA DE MILLORA		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	CONTROL DE EJECUCIÓN
Establir un control anual per sexes dels ascensos que hi ha hagut durant l'any.		MITJA	AGENT D'IGUALTAT – RR.HH	Durant la vigència del Pla	En cada revisió del Pla s'ha aportat aquesta informació?

ÀREA DE MILLORA		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
ACCIÓN POSITIVA		PRIORIDAD	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	
Posar en marxa d'un canal ètic per a la denúncia de possibles vulneracions en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.		ALTA	AGENT D'IGUALTAT – RR.HH	3 MESOS	S'ha creat/posat en marxa el canal de denúncies?

## 5. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

---



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 5.- SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

CENTRE NATACIÓ MATARÓ acorda amb la representació dels treballadors establir els mecanismes de seguiment i avaluació de les línies d'actuació i mesures contingudes en el present Pla d'Igualtat, en els termes que a continuació es detallen.

La finalitat perseguida és la de la transparència en la informació facilitada per CENTRE NATACIÓ MATARÓ a la representació dels treballadors, a fi de conèixer l'evolució del Pla i en el seu cas, col·laborar en la seva millora.

Les mesures i línies d'actuació que es contenen en el present Pla d'Igualtat tenen vocació canviant, variable i dinàmica i amb caràcter temporal fins al 21 de juliol del 2027, iniciant-se els treballs de negociació del següent Pla d'Igualtat, sempre que sigui possible, amb una antelació de 6 mesos abans de la fi de la vigència del present Pla.

En tot cas, les parts es reserven la facultat de revisar, en qualsevol moment, el present Pla d'Igualtat per a això es convocarà a la Comissió d'Igualtat prevista en l'apartat 6.

Així mateix, es realitzarà una revisió anual de les diferents línies d'actuació proposades, a fi d'avaluar el seu impacte. La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic d'Igualtat en cas que resulti necessari.

Del resultat d'aquestes revisions s'elaborarà una Memòria Anual on es recollirà l'informe d'avaluació d'execució d'objectius i mesures proposades per la Comissió d'Igualtat. Així mateix es realitzarà un informe final a la finalització de la vigència del present Pla d'Igualtat.

El seguiment del Pla d'Igualtat i de les línies d'actuació contingudes en aquest, es durà a terme a través de les persones responsables i de la Comissió d'Igualtat.

#### **Modificació i resolució de possibles discrepàncies**

Conscients que les mesures contingudes en aquest Pla d'Igualtat, així com les condicions que les han generats, poden variar durant la vigència d'aquest, s'estableix el procés per a procedir amb qualsevol possible modificació de mesures i per a solucionar els desacords que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió de les accions proposades inicialment i les seves modificacions.

S'estableix que per a procedir amb qualsevol afegit o modificació de les presents mesures del Pla d'Igualtat, s'haurà de convocar a la Comissió d'Igualtat, amb l'antelació establerta, i sent necessària la participació de l'i de l'Agent d'Igualtat; en la convocatòria es comunicarà el propòsit de la reunió i els punts que es tractaran.

Les modificacions o ampliacions de les mesures presents en aquest Pla hauran de ser aprovats per tota la Comissió d'Igualtat, sent necessari presentar una deguda justificació per al canvi mitjançant els indicadors o els resultats de les avaluacions pertinents. Tot això es veurà reflectit mitjançant la redacció de l'acta de la reunió que haurà d'estar signada per tots els presents, i es tindrà en compte per a les futures reunions de seguiment del Pla d'Igualtat.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

Si sorgissin discrepàncies o desacords durant el transcurs de l'avaluació, seguiment o modificació del Pla, sense que aquestes arribin a una resolució dins de la pròpia Comissió d'Igualtat, les diferents parts poden buscar assessorament extern en àmbit d'Igualtat; acudir als procediments i òrgans de mediació de la comunitat autònoma de Catalunya, si es considera necessari o si l'assessorament extern no ha aportat solucions satisfactòries a la situació; o, acudir a la Comissió paritària del Conveni Col·lectiu d'aplicació en l'empresa.

En tot cas, qualsevol acció que modifiqui o s'ampliï el present Pla d'Igualtat quedarà reflectit mitjançant la documentació signada pels i les integrants de la Comissió d'Igualtat corresponent i s'adjuntarà a les revisions anuals del Pla.



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

## 6. COMISSIÓ D'IGUALTAT



## PLA D'IGUALTAT

**Data:**  
Juny 2023

### 6.- COMISSIÓ D'IGUALTAT

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan que dona compliment als objectius del Pla d'Igualtat, estant constituïda de manera paritària per la representació legal dels treballadors i per l'organització. En la composició d'aquesta es vetllarà perquè el major nombre de segments de l'organització estiguin representats en ella, així com per la presència de dones en el seu si.

La Comissió treballarà a partir de reunions planificades en el seu corresponent calendari, aprovat per a cada any. A més de les reunions ordinàries, podran celebrar-se reunions extraordinàries a sol·licitud d'una de les parts, quan la importància d'un assumpte així ho requereixi i amb un preavis de 15 dies d'antelació.

Per a l'adopció d'acords vàlids, serà necessari el consens de les parts, Si no n'hi ha, l'assumpte se sotmetrà a votació que haurà d'acordar-se per majoria simple.

#### *Objectius de la Comissió d'Igualtat*

Els objectius de la Comissió són els que es relacionen a continuació:

- Promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, per a poder garantir en l'àmbit laboral la mateixa oportunitat d'ingrés i de desenvolupament professional a tots els nivells.
- Promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat, contribuint a reduir les desigualtats i desequilibris que es puguin donar en l'Empresa.
- Determinar mesures per a poder aconseguir una representació equilibrada de la dona en l'àmbit professional en la nostra entitat.
- Assegurar que la gestió del Departament de Recursos Humans compleixi amb els requisits legals aplicables en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Establir mesures contra la discriminació per raó de gènere, l'assetjament sexual i la violència de gènere.
- Negociar l'ampliació dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral, actualitzant-los conforme a la normativa vigent a cada moment i a la realitat social, fomentant l'ús dels drets de conciliació entre els homes. La consecució d'aquests nous drets serà d'igual aplicació per a les parelles de fet.
- Consideració de les situacions específiques de les dones embarassades amb risc durant l'embaràs.

La Comissió d'Igualtat tindrà les següents funcions:

- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació.
- Realitzar el seguiment del compliment del Pla d'Igualtat, amb especial incidència en:
  - Identificar àmbits prioritaris d'actuació.
  - Promoure accions formatives i de sensibilització com a Jornades sobre igualtat.
  - Realitzar avaluacions anuals del grau de compliment, consecució d'objectius i desenvolupament del Pla.
  - Estudiar i analitzar l'avaluació de la situació de la dona en CENTRE NATACIÓ MATARÓ i de les mesures posades en marxa i que permetin en cas necessari introduir actuacions



## PLA D'IGUALTAT

Data:  
Juny 2023

- correctores per a aconseguir la fi perseguida en el termini de temps fixat.
- Aclarir aquells punts del Pla d'Igualtat que siguin susceptibles d'interpretació.
  - Realitzar, amb la periodicitat que s'acordi, un informe de seguiment de les mesures pactades en el Pla d'Igualtat.
  - Proposar revisions i/o nous redactats del Pla d'Igualtat, amb la finalitat de millorar la seva aplicació.
  - Col·laborar amb la Direcció de CENTRE NATACIÓ MATARÓ en l'establiment i posada en marxa de mesures de conciliació.
  - Conèixer les denúncies que tinguin lloc sobre temes d'assetjament sexual, així com promoure l'establiment de mesures que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La informació estadística, de caràcter anual, que ha de proporcionar-se a la Comissió per a l'acompliment de les seves funcions serà:

- Promocions i ascensos.
- Distribució de la plantilla.
- Contractes temporals.
- Reduccions de jornada.
- Permisos de maternitat i paternitat.
- Flexibilitat horària.
- Permisos especials no retribuïts.
- Hores de lactància.
- Excedències.
- Vacances.
- Protecció durant l'embaràs i la lactància.

S'elaborarà una Memòria Anual on es recollirà l'informe d'avaluació d'execució d'objectius i mesures proposades per aquesta Comissió.

La Comissió d'Igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ està formada per 2 membres de la representació legal de les persones treballadores: Marcel Tarres i Elena Parilla; i 2 representants de l'empresa: Jordi Rubio i Cuní i Rosa María Carrasco Dámaso; realitzarà reunions de seguiment anualment.

L'equip tècnic d'SNL Consulting assessorarà el Comitè d'Igualtat de CENTRE NATACIÓ MATARÓ durant el procés de seguiment, revisió i avaluació de les accions positives aprovades en el Pla d'Igualtat, si s'acorda necessari.

MARIA LUISA Firmado  
GONZALEZ digitalmente por  
RUIZ - DNI MARIA LUISA  
52436533Y GONZALEZ RUIZ -  
(SIG) DNI 52436533Y  
Fecha: 2023.07.21  
10:11:39 +02'00'