

PLA D'IGUALTAT

Consell Esportiu del Baix Camp



ÍNDEX

- | | |
|--|-----------------|
| 1. Introducció | (pàgina 3-4) |
| 2. Parts subscriptores del pla d' igualtat | (pàgina 5) |
| 3. Àmbit personal, territorial i temporal | (pàgina 5) |
| 4. Informe diagnòstic | (pàgina 6 a 69) |
| 5. Objectius del pla d'igualtat | (pàgina 70-72) |
| 6. Mesures d'igualtat | (pàgina 73-76) |
| 7. Aplicació i seguiment | (pàgina 77-84) |
| 8. Avaluació i revisió | (pàgina 85-86) |

ANNEX I: Informe diagnosi

ANNEX II: Registre Retributiu i auditoria salarial

ANNEX III: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

En conveni amb:

1. INTRODUCCIÓ

El Consell Esportiu del Baix Camp, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia, que es regeix pel Decret 267/1990 de 8 d'octubre de 1990 i pel Text únic de la Llei de l'Esport (Decret Legislatiu 1/2000).

L'Assemblea General és l'òrgan superior de representació i participació i està formada per:

- Centres i associacions escolars de la comarca
- Clubs, associacions i federacions
- Entitats municipals de gestió esportiva
- Tots els Ajuntaments del Baix Camp
- I el Consell Comarcal del Baix Camp

Les funcions bàsiques del Consell Esportiu són el foment, la promoció i l'organització de l'activitat esportiva de caràcter no obligatori a la comarca del Baix Camp. El Consell es preocupa perquè tots els infants i joves rebin una educació esportiva més completa i perquè l'esport arribi a tots els col·lectius. Per això, col·labora amb els ajuntaments, amb les entitats, AMPAs, centres educatius, clubs i associacions, proposant programes adaptats i destinats a millorar la salut, la integració i el benestar.

El dret a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones està recollit a la constitució espanyola, així com a altres textos de la Unió Europea i Constitucions de països de l'Europa Occidental. Malgrat aquest reconeixement formal, la realitat no mostra una igualtat plena i real.

La equitat entre homes i dones, a més d'un dret, és una necessitat estratègica per aprofundir en la democràcia. No tots els èxits assolits poden ser quantificats. Molts tenen a veure amb un canvi en les relacions

socials i personals, tal com poder crear consciència dels nivells de desigualtat presents en la nostra societat.

La igualtat plena entre els homes i les dones, s'ha trobat amb obstacles relacionats amb la cultura de la nostra societat, que té uns estereotips i uns rols assignats a homes i dones de manera diferenciada. A més d'aquests rols, a homes i dones se'ns assignen unes capacitats, inquietuds i ambicions únicament derivades de la nostra condició sexual. Això fa que la realitat no sigui la de una igualtat plena.

La figura de la dona en l'àmbit laboral, ha estat lligada a tasques de cura de la llar, a la funció reproductiva i a la família, en canvi l'home ha estat associat al treball remunerat, amb el reconeixement social i amb l'aportació de la independència econòmica de la persona.

Aquest pla reuneix una sèrie de característiques que el converteixen en una eina estratègica de treball, que aspira a garantir la coherència i l'eficàcia en l'aplicació de les mesures previstes, així com en la creació de nous recursos amb el fi d'assolir els objectius contemplats en aquest pla. Aquests es concreten en els següents:

- **Objectius reals i flexibles:** que s'adaptin a la realitat i a les necessitats del Consell Esportiu del Baix Camp

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.ca

Generalitat
de Catalunya

esportcat

Diputació Tarragona

Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

- **Objectius Concrets:** que doni solucions reals i directes.
- **Contextualitzat:** Considerant les característiques del Consell Esportiu i del seu personal laboral, de manera que els mitjans utilitzats a cada mesura s'adaptin a les circumstàncies específiques d'una situació laboral determinada.

¿PER QUÈ UN PLA D'IGUALTAT AL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP?

- **Per establir les eines que no tan sols assegurin el compliment de la legislació vigent, sinó que permetin donar un pas més en matèria d'igualtat i conciliació.** El Pla d'igualtat no només dona compliment a la LLEI ORGÀNICA 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (<BOE> 71, DE 23-3-2007) sinó que ha de fer efectiu el compromís de la entitat vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el benestar de totes les persones que treballen al Consell Esportiu del Baix Camp.
- **Perquè les polítiques d'igualtat formen part de la identitat del Consell Esportiu del Baix Camp.** La formació dels infants i joves, la millora de la qualitat de vida i la integració de tota la població, són alguns dels objectius fonamentals de l'entitat. Per assolir-los cal aplicar estratègies que garanteixin un tractament igualitari per a totes les persones, tot potenciant accions que afavoreixin aquells i aquelles que es troben amb desavantatge.
- **Pels beneficis que comporta per a l'organització i les persones que hi treballen:** augment de la motivació i el compromís amb el treball, aprofitament del potencial i de les capacitats de tot el personal; millora de la imatge de la institució, entre d'altres.

Els beneficis que atorga implantar un pla d'igualtat per a les organitzacions són els següents

- Millora qualitativa de la cultura d'empresa (missió, visió i valors)
- Millora de la imatge pública enfront la clientela interna i externa.
- Augment de la competitivitat i eficàcia, ja que s'aprofita el potencial i les capacitats de tot el personal.
- Reforç de la capacitat de l'entitat per retenir i atreure el talent dels i les millors professionals.

Els beneficis que atorga implantar un pla d'igualtat per a les persones són els següents

- Millora de la gestió del temps laboral personal i familiar.
- Augment de la satisfacció interna per la conciliació de la vida laboral i personal
- Millora de l'autoestima i de la motivació
- Increment de l'ocupabilitat i millor desenvolupament en la trajectòria professional a la mateixa organització

2. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

En aplicació de l'art.5.3 del RD 901/2020 la entitat Consell Esportiu del Baix Camp va realitzar una convocatòria formal als Sindicats més representatius en el sector l'activitat del qual desenvolupa la mateixa, i que són UGT i CCOO, havent contestat únicament a l'esmentada convocatòria el Sindicat UGT, el qual està present en aquest acte, mitjançant la compareixença del seu representant, el Sr. Joan Reinaldo Vidal.

Havent desistit tàcitament el sindicat de CCOO al seu dret a formar part de la comissió negociadora del present Pla d'Igualtat, malgrat haver rebut l'esmentada convocatòria el 03/12/2021 a les 10:27h, compareixen a les oficines de l'empresa totes les persones assistents que hi consten a l'acta de constitució de la mesa negociadora, i després de redactar el contingut de l'Acta de Constitució, amb la inclusió del reglament de règim intern de la pròpia comissió negociadora, van procedir a la signatura de la mateixa el passat 22/12/2021.

Davant l'absència per tant de representants legals o sindicals de les persones treballadores, es va constituir la comissió negociadora, conformada per un representant titular i una suplent de la empresa, i el banc social, conformat per un representant titular i un suplent del Sindicat majoritari UGT.

3. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest pla d'igualtat serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei a l'empresa usuària.

Quant a l'àmbit territorial del pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els centres de treball de l'empresa, siguin itinerants o no. Així mateix quant a la vigència temporal del pla d'igualtat, les parts acorden que entrarà en vigor amb data d'efectes des de la signatura d'aquest Pla d'igualtat, amb una vigència màxima de 4 anys d'acord amb el previst a l'art.9.1 del RD 901/2020. No obstant ambdues parts acorden que una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent.

4. INFORME DIAGNÒSTIC

METODOLOGIA

Durant la durada del procés negociador de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat es va realitzar l'estudi i anàlisi qualitatiu i quantitatiu de la situació real actual del Consell Esportiu del Baix Camp, i més concretament des del punt de vista de gènere, on es van analitzar els següents aspectes:

- **El compliment de la legislació vigent** en matèria d'igualtat per part de la entitat.
- **Confecció del registre retributiu de la Entitat, a més d'una auditoria salarial, per un professional extern**, a fi i efecte de valorar la bretxa salarial existent en el sí de la entitat.
- **La situació real del Consell Esportiu**, amb el recull de dades de la plantilla actual (any 2021), per tal de quantificar i qualificar els resultats.

Des del moment en que el Consell Esportiu del Baix Camp va adquirir la responsabilitat de crear aquest projecte, i es va crear la comissió per la implantació del pla d'igualtat, s'ha estat treballant per analitzar les característiques específiques del personal de l'entitat, per tal d'optimitzar els objectius finals a aconseguir, adequant-los a la realitat de l'empresa.

Tot seguit s'expressen sistemàticament els àmbits analitzats en la Entitat, d'acord amb l'establert en l'art.7.1 del RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre(S'adjunta como a **ANNEX I** Informe-diagnosi).

ÀMBIT 1 ORGANITZACIÓ

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Diputació Tarragona



1.1 INTRODUCCIÓ

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, en compliment del previst en l'art.7 del RD 901/2020, ha realitzat el present diagnòstic de situació, a fi de conèixer d'aquesta manera la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat.

En concret, han estat objecte d' anàlisi les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball (inclosa auditoria salarial entre dones i homes)
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Llenguatge no sexista i discriminatori
- Compromís i cultura de la organització

A tall introductorri hem d' indicar que el Consell Esportiu del Baix Camp, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia, que es regeix pel Decret 267/1990 de 8 d'octubre de 1990 i pel Text únic de la Llei de l'Esport (Decret Legislatiu 1/2000).

L'Assemblea General és l'òrgan superior de representació i participació i està formada per:

- Centres i associacions escolars de la comarca
- Clubs, associacions i federacions
- Entitats municipals de gestió esportiva
- Ajuntaments del Baix Camp
- Consell Comarcal del Baix Camp

El fet que en el Consell Esportiu hi siguin presents totes aquestes entitats i institucions el converteix en l'organització bàsica de l'esport al territori, ja que coneix en tot moment la realitat social, cultural i esportiva de la demarcació, com també les seves necessitats i potencials.

Les funcions bàsiques del Consell Esportiu són el **foment, la promoció i l'organització de l'activitat esportiva de caràcter no obligatori a la comarca del Baix Camp.**

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 esportcat

 Diputació Tarragona

 Ajuntament de
Baix Camp

 Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

El Consell Esportiu del Baix Camp es preocupa perquè tots els nens i les nenes rebin una educació esportiva més completa i perquè l'esport arribi a tots els col·lectius. Per això, col·labora amb els ajuntaments i amb les entitats i les associacions, proposant programes adaptats a les circumstàncies d'aquelles persones a qui van adreçats (gent gran, dones, persones immigrants de diferents cultures, persones amb discapacitat...) i oferint tota mena de serveis esportius i de lleure, destinats a millorar la salut, la integració i el benestar.

El Consell Esportiu del Baix Camp vol determinar els punts forts i les àrees de millora per tal de determinar els objectius i les corresponents accions en el Pla d'igualtat d'oportunitats, prioritzant-ne els que es considerin més importants.

La Junta Directiva és l'òrgan directiu del Consell Esportiu i és escollida per l'Assemblea. La componen càrrecs electes i actualment la distribució per sexes és la següent:

Càrrec	Home	Dona	Entitat que representa
President	1		Entitat de > 500 socis: Club Kàrate Mizoguchi Sensei
Vicepresident 1r	1		Ajuntament de Castellvell del Camp
Vicepresident 2n	1		Entitat de < 500 socis: Reus Deportiu
Secretari	1		Federació d'Handbol
Vocal		1	Ajuntament de Riudoms
Vocal		1	Ajuntament de Cambrils
Vocal		1	Ajuntament de La Selva del Camp
Vocal		1	Consell Comarcal del Baix Camp
Vocal	1		Centre d'Ensenyament: Escola Puigcerver
Vocal	1		Entitat de > 500 socis: Associació Esportiva Escolar ARCE
Vocal	1		Ajuntament de Pradip
Vocal		1	Centre d'Ensenyament: Escola Beat Bonaventura
Vocal	1		Ajuntament de Reus
Vocal	1		Centre d'Ensenyament: Institut Gabriel Ferrater

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 esportcat

 Diputació Tarragona

 Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

 Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

Actualment, el Consell Esportiu està en procés de canvi en l'àmbit de la comunicació, ja que s'estan obrint noves vies per tal de millorar-la, tant a nivell extern (creació de nova web) com a nivell intern (circulars al personal, reunions, etc.).

A nivell intern les comunicacions al personal laboral que s'han efectuat en matèria d'igualtat i com a difusió de la posada en marxa del Pla d'Igualtat han estat les següent:

Eina de difusió	Destinataris	Procediment	Temps
Circulars informatives	Personal laboral del Consell Esportiu	S'ha adjuntat una circular informativa amb la nòmina del mes.	Desembre de 2019
Reunions informatives i/o formatives		A la darrera formació de prevenció de riscos laborals, s'ha informat de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	Novembre de 2019
Correus electrònics		S'ha enviat informació de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	Gener de 2020
Enquestes de diagnosi		S'han fet enquestes al personal de gestió.	Novembre i desembre de 2019
Entrevistes personals		Per portar a terme la diagnosi s'han efectuat entrevistes personals al personal de gestió.	Desembre 2019

1.2 PRESSUPOST EL PLA D'IGUALTAT

COMISSIÓ IGUALTAT		
Assessorament		4.000,00 €
Assessor (reunions anuals, seguiment, avaluació e 4.000€	
MATERIAL		500,00 €
Material fungible 300,00 €	
Material informàtic 200,00 €	

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

Espais (destinats a reunions)	0,00 €
EQUIPAMENTS PERSONAL LABORAL (CONFECCIÓ I		8.712,00 €
Samarretes m/curta 12€ x 400 unitats + 18%IVA	5.808,00 €
Samarretes m/llarga 12€ x 200 unitats + 18%IVA	2.904,00 €
	TOTAL	13.212,00 €

Actualment la plantilla del Consell Esportiu del Baix Camp es regeix pel conveni col·lectiu de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure i així mateix pel Conveni Estatal d'instal·lacions esportives(personal socorrista).

En ambdós convenis d'aplicació s'estableixen una sèrie de mesures en matèria d'igualtat de gènere, però la nostra entitat amplia aquestes mesures, aplicant-ne de pròpies. Així si ens fixem en el conveni col·lectiu que aglutina a un major número de persones, como és el Conveni de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, podem observar aquestes millores en el quadre explicatiu que s'expressa a continuació:

CONVENI COL·LECTIU	MESURES DE MILLORA APLICADES PEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP
1.2.1 Permisos retribuïts	
El personal, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius següents:	
2 dies en el cas de naixements de fills/es	El Consell Esportiu del Baix Camp, atorga permisos més extensos d'acord amb les necessitats del personal (previ avís i justificació)
Els treballadors/es en període de lactància per fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball o reducció de jornada normal en mitja hora.	
En els casos de naixement de fills/es prematurs/es, o que per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats/des després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.	

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

CONVENI COL·LECTIU	MESURES DE MILLORA APLICADES PEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP
Es concedeixen els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens mèdics o sessions de preparació al part.	L'empresa dona permís a les parelles de les dones embarassades, perquè puguin acompanyar-les als exàmens mèdics (previ avís).
Tant les dones com els homes treballadors/es, tenen dret a gaudir de 16 h de permís retribuït anual per acudir a visites mèdiques pròpies o per acompanyar ascendents o descendents que convisquin amb ells/es.	L'empresa amplia les hores de permís, pròpies o per acompanyament de familiars (previ avís i amb justificació).

1.2.2 Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar

Tant els treballadors com les treballadores, tenen dret a reduir la seva jornada laboral, amb disminució proporcional de la seva remuneració pels següents motius:

Per guarda legal, les persones que tinguin sota la seva cura directa un/a menor dins de l'edat establerta legalment o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi activitat retribuïda.	
Naixements de fills/es que per causa mèdica, hagin de romandre hospitalitzats després del part, amb independència de l'absència retribuïda d'una hora establerta legalment, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb disminució proporcional del seu salari.	Reorganització del temps de treball, del personal que ho sol·liciti per tenir cura de fills/es menors de 3 anys.
Els treballadors o treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional del seu salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari.	Organització de les jornades de treball en torns i horaris compactes, continus i estables, per tal d'optimitzar la jornada laboral dels treballadors i les treballadores.
El personal de l'empresa, independentment del seu sexe, tindrà dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill/a, tant natural com adoptat/da, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, des de la data de naixement.	

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En el cas que una persona estigui en situació d'excedència, el treballador o la treballadora, tindrà dret a assistir a cursos de formació professional.	
1.2.3 Vacances	
El personal amb fills/es d'edats compreses entre els 3 i els 16 anys, tindrà preferència en l'elecció de torn de vacances que es realitzin dins del període de vacances escolar.	El personal de gestió s'organitza en grups de treball que s'assignen als departaments corresponents. Cada grup de treball té dret a la lliure elecció de les vacances, sempre que no coincideixin totes les persones que en formin part.
Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, adopció o acolliment es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.	Si durant el període de vacances d'un/a treballador/a, aquest/a pateix un accident o coincideix amb una incapacitat temporal per malaltia, l'empresa no computa els dies com a vacances i li atorga un nou període.
Segons conveni, el període de vacances és de 30 dies naturals	Per a l'equip de gestió s'atorga una setmana de vacances extra al mes de gener. Els dies no festius de pont que no es treballen, no computen com a vacances.
1.2.4 Millores socials	
El personal que es jubili percebrà, per una única vegada, un premi de jubilació segons l'antiguitat de l'empresa.	S'ha contractat un pla de pensions per al personal de l'equip de gestió i de l'equip tècnic amb una antiguitat laboral superior als 2 anys.
Els treballadors o treballadores que tinguin al seu càrrec fills i/o filles amb discapacitat, en els termes que estableix la Seguretat Social, percebran en concepte d'ajuda familiar l'import mensual establert per conveni per cada fill/a discapacitat/da, per 15 pagues anuals	---
---	Millora de les condicions laborals amb la contractació d'una mútua d'assistència sanitària individual per al personal de l'equip de gestió.

En conveni amb:

1.3 EXISTÈNCIA DE POLÍTIQUES DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

La responsabilitat social corporativa es pot definir com la contribució activa i voluntària a la millora social, econòmica i ambiental, per part de les empreses, generalment amb l'objectiu de millorar la seva situació competitiva i valorativa i el seu valor afegit.

La nostra organització, mitjançant l'activitat que desenvolupa, té tres finalitats concretes:

- **Ser part activa en l'educació dels infants i els/les joves.**
- **Contribuir a la salut integral de tota la població**
- **Fer normals les diferències**

Per assolir aquests objectius, entenem l'esport i el lleure no només com una activitat de lleure o un espectacle sinó que l'utilitzem:

Com a **eina integradora** :

- o D'inclusió i enriquiment social,
- o D'intercanvi i divulgació cultural
- o De convivència i comunicació

Com a **motor de desenvolupament personal** :

- Fomenta la creativitat
- Ajuda a autoorganitzar-se
- Ensenya a treballar en equip

Com a **estratègia per prioritzar actituds i valors**.

- L'esforç per damunt de la victòria
- El respecte per damunt de la rivalitat
- La cooperació per damunt de l'individualisme
- Els hàbits saludables per damunt de les tendències nocives.

Com a **foment de polítiques igualitàries**:

- No discriminar per raó de sexe
- No estereotipar els llocs de treball
- Eliminar els estereotips que assignen disciplines esportives a un sexe o a un altre

Pensem que amb aquestes línies d'actuació és possible contribuir al desenvolupament físic, psíquic i social de les persones que treballen al Consell Esportiu i de les que gaudeixen dels seus serveis.

1.4 DIFUSIÓ EXTERNA I POSADA EN COMÚ DE LES PRÀCTIQUES D'IGUALTAT

El Consell Esportiu del Baix Camp no ha efectuat cap difusió externa de la posada en marxa de les pràctiques en matèria d'igualtat. Aquesta qüestió pot ésser millorada amb les mesures que es pactin en la comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 esportcat

 Diputació Tarragona

 Ajuntament de
Reus

 Ajuntament de
la comarca
del Baix Camp

A continuació passem a descriure els mitjans de comunicació externa que s'utilitzen:

Eina de difusió	Destinataris/es	Observacions
Pàgina web	Públic en general	No hi ha una informació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, però sí que es té cura d'emprar llenguatge no discriminatori
Circulars i notes informatives	Centres educatius Entitats Ajuntaments Usuaris/es	No hi ha una informació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, però sí que es té cura d'emprar llenguatge no discriminatori
Correus electrònics	Centres educatius Entitats Ajuntaments Usuaris/es	Comunicacions específiques sobre temes relacionats amb la gestió dels diferents programes i competicions organitzades pel Consell Esportiu.

En conveni amb:

ÀMBIT 2 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



A la nostra societat, és freqüent l'ús del llenguatge en masculí per referir-se als homes i les dones dins dels diferents mitjans de comunicació orals, escrits o visuals.

L'ús d'aquest tipus de llenguatge "masculinitzat" discrimina una gran part de la societat: les dones. La comunicació, és doncs, tant a nivell social com a nivell d'empresa, una eina indispensable per fer realitat aquests canvis.

2.1 COMUNICACIÓ INTERNA: ORAL, ESCRITA I VISUAL

Mitjançant entrevistes al personal de gestió del Consell Esportiu, s'han analitzat els diferents documents i procediments que s'utilitzen en la comunicació interna, escrita i oral, adreçada al personal laboral i als col·laboradors/es del Consell Esportiu.

De les entrevistes efectuades a l'equip de gestió, es poden extreure les següents conclusions:

- La majoria de les comunicacions escrites a nivell intern són **correus electrònics**, adreçats al personal laboral i als col·laboradors/es dels diferents programes esportius i serveis.
- A les **comunicacions escrites informals** es detecta que es descuida més la utilització del llenguatge no sexista, i abunden les expressions masculinitzades per generalitzar.
- En les **comunicacions escrites formals** s'utilitza el llenguatge neutre i paraules masculines i femenines de forma simultània.
- Les àrees que tenen més cura en utilitzar el llenguatge no sexista són: **Gerència, Promoció esportiva i formació, Recursos humans: prevenció de riscos laborals i Imatge i comunicació.**
- Moltes de les comunicacions, tant escrites com orals, es fan d'una manera personal i adreçada directament a una persona o a un col·lectiu en concret (i no cal fer un ús generalista del llenguatge).
- Per norma general, s'escapen **expressions masculinitzades d'una manera recurrent** (com per exemple: "els *nens*", "els alumnes", "els *monitors*", "els delegats i entrenadors", "els regidors", etc.) per generalitzar.

2.2 COMUNICACIÓ EXTERNA: ESCRITA, ORAL I VISUAL

Mitjançant entrevistes personals al personal de gestió del Consell Esportiu, s'han analitzat els diferents documents i procediments que s'utilitzen en la comunicació externa, escrita i oral, adreçada als coordinadors/es d'activitats d'altres entitats, ajuntaments de la comarca, centres educatius, clubs esportius i altres organitzacions externes al nostre Consell Esportiu, que participen o no en les nostres activitats.

De les entrevistes efectuades a l'equip de gestió, es poden extreure les següents conclusions:

- En les **comunicacions escrites formals** (adreçades a institucions i ajuntaments) s'utilitza el llenguatge neutre i paraules masculines i femenines de forma simultània.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat



- Moltes de les comunicacions, tant escrites com orals, es fan d'una manera personal i adreçada directament a una persona o a un col·lectiu en concret (i no cal fer un ús generalista del llenguatge)
- Per norma general, s'escapen **expressions masculinitzades d'una manera recurrent** (com per exemple: "els *nens*", "els alumnes", "els *monitors*", "els delegats i entrenadors", "els regidors", etc.) per generalitzar.
- Les àrees que tenen més cura en utilitzar el llenguatge no sexista són: **Gerència, Promoció esportiva i formació, Recursos humans: prevenció de riscos laborals i Imatge i comunicació.**

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

ÀMBIT 3

MAPA DE GÈNERE

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



3.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Al Consell Esportiu del Baix Camp, el personal laboral es diferencia en dos grups:

- **L'equip de gestió:** les persones que presten serveis, s'encarreguen de la coordinació i gestió dels diferents programes que organitza el Consell Esportiu. Tenen càrrecs de responsabilitat que moltes vegades complementen amb el treball de camp com ara el monitoratge d'activitats.
- **L'equip tècnic:** format en monitoratge o personal tècnic esportiu i de lleure, que porten a terme els diferents serveis i activitats que els ajuntaments, entitats, centres educatius o AMPES demanen al Consell Esportiu.
- **L'equip de socorristes:** son les persones formades en socorrisme que estan vetllant per la seguretat dels usuaris en les instal·lacions aquàtiques on presten serveis.

En el següent quadre mostrem tipologia de contractes de treball que ordinàriament existeix a la entitat:

LLOC DE TREBALL		TEMPORALITAT DEL CONTRACTE	TIPUS DE CONTRACTE
Equip de gestió		Tot l'any	Contracte fix
Equip tècnic	Monitors/es de natació	Temporada d'estiu Tot l'any	Fix discontinu
	Socorristes aquàtics/ques	Temporada d'estiu Tot l'any	Fix discontinu
	Monitors/es de serveis i extraescolars	D'octubre a maig – juny	Fix discontinu
		Tot l'any (personal de les Llars Infantils)	Temps parcial o total amb durada determinada
	Monitors/es dels Campus esportius	Temporada d'estiu	Temps parcial amb durada determinada
	Monitors/es dels Parcs de Nadal	Nadal 1 setmana	Temps parcial amb duració determinada
	Monitors/es dels Campus de Setmana Santa	Setmana Santa	Temps parcial amb durada determinada.
	Netejadora del local	Tot l'any	Contracte fix

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 esportcat

 Diputació Tarragona

 Ajuntament de
Baix Camp

 Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

Al següent quadre mostrem la distribució d'homes i dones en els diferents llocs de treball:

	Lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
EQUIP GESTIÓ	Secretari general	0	0%	1	0,51%	1
	Adjunta Secretari General	1	1%	0	0,00%	1
	Caps de departament	7	4%	1	0,51%	8
	Tècnic àrea de promoció esportiva	3	2%	0	0,00%	3
	Tècnica de l'àrea JEEC (esports individuals)	1	1%	0	0,00%	1
	Tècnica de l'àrea de gestió de personal: prevenció riscos laborals	1	1%	0	0,00%	1
	Tècnica esportiva de programes i serveis aquàtics	1	1%	0	0,00%	1
	Administrativa de l'àrea de gestió de personal	1	1%	0	0,00%	1
	Auxiliar administratiu	0	0%	1	0,51%	1
EQUIP TÈCNIC	Socorristes	10	5%	29	14,65%	39
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	78	39%	63	31,82%	141
TOTAL		103	52,02%	95	47,98%	198

D'aquestes dades en podem extreure les conclusions següents:

- **La presència d'homes i de dones** en els diferents llocs de treball **és equilibrada**, amb una lleugera superioritat en el nombre de dones: 103 enfront a 95 homes.
- **A l'equip de gestió hi ha més dones amb càrrecs de responsabilitat que homes**. La proporció és de 15 dones sobre 3 homes, sobre el total de l'equip.
- **A l'equip tècnic, els percentatges són equilibrats**, amb una lleugera superioritat del homes: **44% de dones vers un 46,47% d'homes**(respecte al total de l'equip).

Mitjançant entrevistes personals a l'equip de gestió i la consulta de la base de dades de la Entitat i dels catàlegs de les activitats del Consell Esportiu, a continuació es descriuen els diferents llocs de treball que hi ha actualment al Consell Esportiu per sexes. No obstant hem d'indicar que de l'anàlisi d'aqueixes dades hem de concloure igualment el següent:

- En els càrrecs o posicions de més responsabilitat, existeix una presència majoritària de dones vers el gènere masculí. La segregació laboral per motiu de gènere en el cas d'aquesta entitat, trenca amb la dinàmica de segregació vertical.
- Per norma general, en aquells llocs de treball relacionats amb el món de l'educació i el lleure hi ha més presència femenina que masculina. La segregació laboral per motiu de gener(segregació horitzontal), respon al patró social existent en l'Estat.

En conveni amb:

- Els llocs de treball amb més **presència d'homes**, són aquells amb tradició esportiva masculina, com ara el de monitoratge **de futbol**, monitoratge **de bàsquet** (esports que creen culturalment i socialment un rol de gènere).
- Majoritàriament, **les dones** de l'equip tècnic, porten **activitats considerades tradicionalment desenvolupades per dones**, com per exemple: **dansa, ritmes i balls, acollides, menjadors o monitoratge i direcció de Llars infantils**. Tendència aquesta que s'hauria d'intentar modificar en les mesures correctives que es pactin.

Al Consell Esportiu del Baix Camp, es produeix una **segregació horitzontal** de l'ocupació en diferents llocs de treball que han estat social e històricament ocupats pel gènere masculí. No obstant no es pot obviar les dificultats que comporta trobar homes o dones professionalment vàlids en camps en els que la seva presència no és habitual. Un exemple clar és la falta de personal laboral masculí per cobrir llocs de treball tals com monitor/a de llar infantil, o monitor/a de menjador.

DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Secretari/a General	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir les línies d'actuació amb l'adequat ús dels recursos disponibles - Aconseguir els objectius establerts per l'entitat - Coordinar les activitats laborals del personal del Consell Esportiu del Baix Camp - Controlar els pressupostos i supervisar la despesa. - Promocionar el Consell Esportiu
Gerent	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fer possible el funcionament eficaç de l'empresa. - Encarregar-se directament dels informes corporatius per tal de facilitar el treball del Secretari General - Elaborar i signar les actes - Realitzar i gestionar les comunicacions oficials
Caps de departament	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar, assessorar, donar suport, avaluar i coordinar els diversos programes esportius i de serveis del Consell Esportiu del Baix Camp. - Realitzar el seguiment continu dels programes esportius i de serveis - Vetllar pel benestar dels treballadors i treballadores al seu càrrec.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Tècnic/a de l'àrea dels JEEC	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organitzar dels calendaris de les fases comarcals dels Jocs Esportius Escolars. - Supervisar els diferents programes del Consell Esportiu. - Coordinar les fases comarcals dels JEECS - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament dels JEEC.
Tècnic/a de promoció esportiu/va	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisar els diferents programes del Consell esportiu. - Organitzar i coordinar les trobades dels centres d'ensenyament. - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament de Promoció esportiva. - Tramitar les peticions dels trofeus.
Tècnic/a en prevenció de riscos laborals	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organitzar els cursos de formació pel personal laboral. - Controlar la prevenció de riscos laborals. - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament de l'Àrea de personal i el Secretari General. - Proporcionar la informació de prevenció de riscos al personal laboral - Organitzar les revisions mèdiques dels treballadors i treballadores.
Tècnic/a esportiu/va de l'àrea de natació i programes aquàtics	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controlar i supervisar els cursos de natació dels programes i serveis aquàtics - Donar suport i avaluar els monitors i monitores de natació - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament - Fer tasques de monitoratge

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Administratiu/va	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar tasques administratives, derivades dels diferents programes del Consell Esportiu, tal com gestió i arxiu de les factures, contractes, fitxes dels monitors i monitores, i atenció al públic - Gestionar les inscripcions dels usuaris i usuàries i les peticions de les entitats i centres educatius. - Arxivar la documentació. - Col·laborar en les tasques de gestió.
Auxiliar administratiu	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajudar a la tècnica administrativa en tasques de organització de documentació. - Gestionar les altes de les mútues esportives dels/les esportistes dels diferents programes esportius que organitza el Consell Esportiu del Baix Camp.
Directora de Llars d'infants	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar i controlar totes les activitats de la llar, assumint la responsabilitat global en els àmbits pedagògic, sanitari i d'alimentació, i en l'organització del personal que hi treballa
Monitor/a de Llars d'infants	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar el grup de nens i nenes al seu càrrec, sota supervisió de la direcció de la llar infantil.
Monitor/a de suport de transport escolar	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar el seguiment de les rutes de transport escolar i controlar les possibles incidències que es poden ocasionar. Realització d'informe de seguiment i control.
Monitor/a de futbol sala	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenar i dirigir un grup, en la pràctica del futbol sala, ensenyar els principis bàsics i iniciar en la competició.
Monitor/a de bàsquet	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenar i dirigir un grup en la pràctica del bàsquet, ensenyar els principis bàsics i iniciar en la competició.

[Handwritten signature]

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat | cebc@cebc.cat



LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Monitor/a de teatre	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar tècniques d'expressió corporal, gestual i oral. Preparació d'obres de teatre.
Monitor/a de iniciació esportiva	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i iniciar als/les alumnes en diferents esports per tal que adquireixin les habilitats físiques bàsiques.
Monitor/a de dansa clàssica	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de la dansa.
Monitor/a de hip hop	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques del hip hop, acrobàcies, passos i ritmes.
Monitor/a d'acollides	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigilar un grup de nens/es durant el temps d'acollida.
Monitor/a de gimnàstica rítmica	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de la gimnàstica rítmica, i l'ús dels elements que li són propis
Monitor/a de Karate	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de karate, els seus moviments i la normativa.
Monitor/a de ritmes i balls	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar tipus de músiques i els seus tempos, els passos bàsics, els moviments, i la realització de coreografies de balls
Monitor/a d'atletisme	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i perfeccionar aquest esport. Estratègies d'entrenament i millora progressiva de les marques.
Monitor/a de malabars	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i introduir als/les alumnes al món dels jocs malabars i les activitats de circ.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

Handwritten signatures and initials in blue ink.

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Monitor/a d'anglès	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar o millorar (en funció del nivell de grup) els coneixements de la llengua anglesa
Monitor/a de gimnàstica per a adults	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Dirigir sessions de gimnàstica per al col·lectiu de persones adultes. - Dirigir sessions d'aeròbic - Dirigir i assessorar la sala de fitness
Monitor/a de patinatge	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i millorar els coneixements d'aquest esport, treballant la tècnica a través de la pràctica.
Monitor/a de menjador	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Tenir cura dels nens i nenes en hores de menjador. - Ensenyar hàbits d'alimentació i higiene
Monitor/a de natació	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar els principis bàsics de la natació, tècniques i perfeccionament.
Socorrista aquàtic/a	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - La vigilància i la prevenció de riscos d'ofegament de persones usuàries de piscines, posant en pràctica tècniques de rescat i reanimació, si és necessari.

3.2 NIVELL D'ESTUDIS PER SEXE.

A continuació mostrem el **nivell d'estudis de la plantilla** del Consell Esportiu del Baix Camp:

NIVELL ESTUDIS	HOMES		DONES		TOTAL
	Quantitat	%	Quantitat	%	
ESTUDIS UNIVERSITARIS: diplomatura, llicenciatura	1	1%	2	1,01%	3
ESTUDIS UNIVERSITARIS: 1er Cicle	1	1%	1	0,51%	2
1ª ETAPA EDUCACIÓ SECUNDÀRIA	85	43%	94	47,47%	179
BATXILLERAT	4	2%	4	2,02%	8
GRAU MITJÀ F.P.	0	0%	1	0,51%	1
ESTUDIS PRIMÀRIA	4	2%	1	0,51%	5
SENSE ESTUDIS	0	0%	0	0,00%	0
TOTAL	95		103		198

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



De les dades a dalt expressades es desprèn que:

- Hi ha **més dones amb estudis universitaris que homes**.
- Les **dones** que treballen a l'equip tècnic o a l'equip de gestió, **posseixen major nivell d'estudis** que els homes.
- De les 5 treballadores que tenen estudis universitaris, **el 60% són estudis dins de l'àmbit de l'esport i l'educació**, i el 40% són d'altres especialitats (que no estan relacionades amb l'educació i l'esport).
- Hi ha **més dones que homes amb Cicles Formatius de Grau Superior**.
- El **nivell d'estudis elemental és lleugerament més elevat en les dones** que en els homes.

3.3 ANTIGÜITAT.

Al següent quadre mostrem l'**antiguitat de les treballadores i treballadors actuals** del Consell Esportiu:

ANTIGUITAT	DONES	% respecte al grup de dones	HOMES	% respecte al grup d'homes	% respecte al total de la plantilla		
					DONES	HOMES	DONES + HOMES
Menys d'un any	63	61,17%	68	71,58%	31,82%	34,34%	66,16%
D'1 a 2 anys	7	6,80%	4	4,21%	3,54%	2,02%	5,56%
De 2 a 4 anys	12	11,65%	11	11,58%	6,06%	5,56%	11,62%
De 4 a 6 anys	9	8,74%	4	4,21%	4,55%	2,02%	6,57%
De 6 a 10 anys	4	3,88%	5	5,26%	2,02%	2,53%	4,55%
Més de 10	8	7,77%	3	3,16%	4,04%	1,52%	5,56%
TOTAL	103	100%	95	100%	52,02%	47,98%	100,00%

Característiques de l'antiguitat consolidada del personal del Consell Esportiu del Baix Camp:

- La primera qüestió que hem d'observar es que les dones del Consell Esportiu, en termes generals, excepte en la franja de menys d'un anys i la que va de 6 a 10 anys, la seva antiguitat sempre es superior. Aquesta dada es positiva, essent la presència femenina majoritària i consolidada en la entitat.
- El 5,56% del personal té contracte amb el Consell Esportiu des de fa més de 10 anys, dels quals el 4,04% són dones vers els homes que suposen un 1,52%, sent per tant el gènere femení en aquest aspecte també prevalent. A més ocupen llocs de treball estructurals i amb comandament dintre de la entitat.
- El segment on hi ha un clara rotació de personal, degut a les característiques pròpies de l'activitat esportiva portada a terme per la Entitat, és en les contractacions de menys d'un any(monitors, socorristes...). No obstant, no s'intueix diferències importants en quan al nombre de contractacions, si fem la comparativa entre dones i homes, ja que en aquesta franja, existeix

En conveni amb:



pràcticament paritat, ja que el 31,82% de contractes de menys d'un any són dones, i pel contrari un 34,34% són homes(el diferencia es inferior a un 3%).

Si bé en l'equip de gestió hi ha una relativa continuïtat, degut a que les antiguitats tant en les dones com en el homes, es bastant important, no succeeix el mateix en l'equip tècnic/socorristes. Hi ha un intent per part del Consell Esportiu de fidelitzar el personal de l'equip tècnic, però és complicat, pel fet que la majoria de treballadors i treballadores són estudiants, amb jornades molt reduïdes o, els serveis que generen el lloc de treball acaben al final de cada curs escolar.

3.4 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE.

En aquest apartat s'han analitzat el tipus de contractes i jornades laborals existents al sí de la entitat, i més concretament en relació a si estem davant de contractes a temps complert o parcial, i la tipologia de contractes utilitzada en el any 2021. En aquest punt es precis indicar que les dades s'han obtingut del registre retributiu que s'ha elaborat a l'efecte per portar a terme el present Pla d'Igualtat. Així en relació al tipus de contractes existents i la seva distribució per sexes, ens remetem al següent quadre explicatiu:

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE					
Tipus contracte	HOMES		DONES		TOTAL
INDEFINIT A TEMPS COMPLERT	7	50%	7	50,00%	14
INDEFINIT A TEMPS PARCIAL	44	47%	49	52,69%	93
TEMPORAL A TEMPS COMPLERT	10	77%	3	23,08%	13
TEMPORAL A TEMPS PARCIAL	34	44%	44	56,41%	78
	TOTAL				198

Tipus Jornada	HOMES		DONES		TOTAL
	Quantitat	%	Quantitat	%	
Completa	17	63%	10	37,04%	27
Parcial	78	46%	93	54,39%	171
	TOTAL				198

Del dalt expressat podem observar que en relació als contactes indefinits a temps complert existeix una situació del tot paritària(50% de contractes indefinits estan formalitzats tant a homes com a dones), tendència que pràcticament també es dona en els contractes indefinits a temps parcial, sent lleument més superior en la franja del gènere femení. En el segment de contractes temporals a temps complert, sí que la tendència es que majoritàriament són contractes formalitzats a homes(77% versus 23,08%). Tendència majoritària que no es dona en el contractes a temps parcials temporals, en els, que tal i com reflexa la societat actual, son majoritàriament coberts per dones(56,41% versus 44%).

En conveni amb:

En termes generals, quant a contractació indefinida es refereix, existeix una tendència a la paritat, no existint diferències significatives de gènere, però sí que se evidencia el patró que històricament i sociològicament es ve repetint en la societat, que és que el treball a temps parcial ve sent ocupat majoritàriament per les dones.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

ÀMBIT 4

ANALISI SALARIAL

(Informe auditoria Salarial)

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

4.1 ESTRUCTURA SALARIAL- SITUACIÓ EN BANDA.

En aquest punt cal portar a col·locació l'estructura existent en el si de l'empresa a fi d'identificar les possibles causes que motiven l'existència de diferències salarials entre el gènere femení i masculí, i les dades sobre presència femenina i masculina, i més concretament en relació amb els càrrecs directius i de major retribució i/o responsabilitat.

A efectes de l'anàlisi quantitativa i qualitativa de la bretxa salarial, que s'ha realitzat en les auditories salarials que acompanyen aquest informe diagnòstic, s'ha tingut en compte, la següent escala o graduació, en funció de nivells de responsabilitat dins de l'empresa, en funció de les tasques realment desenvolupades en l'empresa (en atenció a l'art.4 RD 902/2020) obeint al següent patró:

Escales-empresa	Lloc-empresa	Grup professional	AGRUP. CLAS. PROF.
A	Gerent	II	GRUP 02
B	Director	II	GRUP 02
C	Tècnic	III	GRUP 03
D	Monitor	III/IV	GRUP 03/04
D	Socorrista	IV	GRUP 04

Doncs bé, de l'anàlisi del registre retributiu elaborat paral·lelament al present informe diagnòstic, podem observar com del el màxim nivell corporatiu(nivell A) no està ocupat per cap dona(només 1 home). Absència de presència femenina en els llocs de treball amb major retribució i que de forma indiciària podria estar evidenciant l'existència d'un "sostre de vidre". Malgrat que no existeix aquesta presència femenina en el nivell de responsabilitat més alt de la entitat, en el nivell professional immediatament inferior(nivell B-directors) sí que tenim una presència majoritària del gènere femení, en els quals hi ha 5 dones ocupant aquests llocs, mentre que només 2 estan ocupats per homes.

Una vegada establerta el desglossament de l'estructura organitzativa de l'empresa, cal abordar les bandes salarials existents en la mercantil analitzada:

Estructura salarial				
Grup Professional	Nivell	Bandes salarials		
		Mínim	Mitjana	Màxim
Gerents	A	14.426	17.938	21.526
Director	B	14.426	17.938	21.526
Tècnic	C	11.584	14.480	17.376
Monitor	D	9.174	11.629	13.955
Socorrista	D	9.174	11.629	13.955

En aquest punt hem d'indicar que un cop classificats els llocs de treball en nivells organitzatius, i de responsabilitat, el següent pas que s'ha realitzat, per a cada un dels nivells anteriorment especificats, es atribuir una banda o rang salarial de referència quant a retribució fixa anual(en endavant RFA), i s'ha establert un punt mínim, mig, i màxim. I aquesta situació en banda ens ha servit per situar les retribucions.

En conveni amb:

de tota la plantilla (dones i/o homes) assignats al mateix nivell. De tal forma que podem identificar les següents situacions en les que es troba la retribució de les dones i els homes:

- *Situació en banda 1:* plantilla amb una retribució per sota del punt mínim de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 2:* plantilla amb una retribució entre el punt mínim i mig de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 3:* plantilla amb una retribució entre el punt mig i màxim de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 4:* plantilla amb una retribució per damunt del punt màxim de la seva banda salarial.

Analitzant per tant la plantilla de la entitat, així com la RFA, podem observar la situació en banda de tota la plantilla:

Situació en banda	Homes	Dones	Total
1 < Min.	0	0	0
2 > Min. - < Med.	77	74	151
3 > Med. - < Max.	18	27	45
4 > Max.	0	2	2
Total	95	103	198

Del dalt expressat podem observar que pràcticament el gruix de la plantilla està situada en banda 2 (151 persones: 74 dones vers 77 homes) o el que es el mateix tenen una RFA entre el punt mínim i mig de la seva banda salarial, 18 homes vers 27 dones en banda 3 (retribució entre el punt mig i màxim de la seva banda salarial), i 2 dones en banda 4, es a dir, amb una retribució per damunt del punt màxim. Situació en banda que es desglossa per a cadascun dels nivells, en els següents quadres explicatius:

	Situación en banda - Hombres				Situación en banda - Mujeres			
	1	2	3	4	1	2	3	4
A			1					
B	0	2	0	0	0	3	2	0
C						1	1	
D	0	75	17	0	0	70	24	2
Total	0	77	18	0	0	74	27	2
%	0%	81%	19%	0%	0%	72%	26%	2%

En el present supòsit ens trobem de nou la prevalença del gènere femení respecte el masculí, per tant hem de inferir la inexistència de diferències salarials de gènere entre homes i dones, per quant el percentatge de retribucions en banda 3 i 4 existent en el Consell Esportiu suposa un tant per cent més

En conveni amb:

elevat entre les dones que en els homes. Així per exemple el 26% de les dones estan a banda 3, mentre que un 19% d'homes estan en aquesta franja. De igual forma el 2% de les dones estan en banda 4, mentre que no hi ha cap home en aquesta situació.

En aquest sentit cal portar a col·lació la definició que doctrinalment s'ha realitzat dels anomenats *Costos d'Equitat*, que en termes generals ens indiquen la diferència en valor absolut(en euros) entre la retribució dels treballadors y qualsevol dels punts(mínim, mig, i màxim) de la seva banda salarial. En la pràctica retributiva aplicada al anàlisi salarial de gènere, podem parlar de dos tipus de costos:

- *Cost d'equitat per defecte*: la diferència de salaris dels treballadors, homes i dones, respecte el punt mínim de la seva banda salarial(quan aquests salaris son inferiors al punt mínim de banda).
- *Cost d'equitat per excés*: la diferència dels salaris dels treballadores, homes i dones, respecte el punt màxim de la seva banda salarial(quan aquests salaris son superiors al punt màxim de la banda).

Doncs bé utilitzant aquest paràmetre d'anàlisi, podem objectivar que en el nivell D, existeix un cost d'equitat per excés de 1.972€, respecte al punt màxim de la seva banda, per tant és una manifestació positiva, que evidencia que inclús el salari de la dona en aquesta entitat, és superior a l'home.

4.2 BRETXA SALARIAL.

Hem de recordar que tant el registre retributiu o auditoria salarial, haurà d'incloure, desglossat per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cada concepte (salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials), i distribuït per grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

La mitjana és un indicador de tendència central que es calcula, en aquest cas, sumant els salaris d'homes i dones i dividint entre el nombre d'homes i dones, ment. Des del punt de vista retributiu, la utilitat i eficàcia de la mitjana per a la realització d' anàlisis salarials és molt limitada, essent el seu valor més aviat informatiu que una referència per fer diagnòstics o prendre decisions salarials, quan les dades, com és el cas de les retribucions, solen presentar molta dispersió. La mitjana (Md) és una mesura de localització, també expressada com a percentil 50 (P50) o quarter 2 (Q2), que representa un valor estadístic per sobre i per sota del qual se situen el 50 % de les retribucions d'una determinada mostra de dades, en aquest cas desagregada per sexe.

Feta aquesta introducció, hem de indicar que L'article 5.2 del RD 902/2020, seguint el literal recollit ja per l'article 28.2 de l'ET, acota a tres les categories a tenir en compte a l'hora d'agrupar els conceptes retributius per realitzar el registre salarial o l'auditoria salarial, que són els «salaris», els «complements salarials» i les «percepcions extrasalarials». Paràmetres aquests que s'han tingut en compte alhora de realitzar el present anàlisi de bretxa salarial de gènere.

Una vegada obtinguda la retribució total d'homes i dones, coneixent el nombre d'homes i dones en cada grup professional, s'ha calculat la retribució mitjana total de cadascun d'ells. De tal forma que la retribució mitja i mitjana de les dones i els homes de la entitat analitzada, són les que se expressen a continuació:

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

Empleats y tipus de retribució desagregades per sexes	Homes	Dones	Total
Nº de persones treballadores	95	103	198
Retribució Fixa Anual 100% (RFA)	1.155.443	1.301.379	2.456.822
Retribució Variable (RV)	394.502	449.460	843.962
Costos Retribució en Espècie	4.568	1.944	6.512
Retribució Total (RFA+RV+RESP)	1.554.513	1.752.783	3.307.296

Retribució mitja desagregada per sexe (s/RT)	Homes	Dones	Retribució mitja total
Salari Mitjà	16.363	17.017	16.704
Percentatge que representa la retribució mitja d'homes i dones sobre la retribució mitja total	98%	102%	

Costos Equitat desagregats per sexe (s/RFA 100%)	Homes	Dones	Total
Costos d'Equitat (s/Min.)	0	0	0
Costos d'Equitat (s/Max.)	0	1.972	1.972

Estadístics de retribució desagregats per sexe (s/RT)	Homes	Dones	Total
Decil 10 (D1)	14.490	15.608	14.502
Quartil 1 (Q1-P25)	14.536	15.673	15.344
Mediana (Md-P50)	15.600	16.026	15.636
Quartil 3 (Q3-P75)	15.771	16.201	16.201
Decil 90 (D9)	18.506	21.086	18.690

Salari mitjà y mitjana per sexe	Homes	Dones
Retribució mitja	16.363	17.017
Mitjana	15.600	16.026
Diferència	764	991

Retribució més alta y més baixa desagregada per sexe (s/RFA 100%)	Homes	Dones	Nº vegades (*)
Retribució més alta	51.198	34.226	1,50
Retribució més baixa	12.304	12.310	1,00

(*) Nombre de vegades que representa la retribució més alta i més baixa dels homes sobre la de les dones

De l'anàlisi de les dades expressades en els anteriors quadres podem concloure, que en termes generals, **la retribució mitja i mitjana de les dones es superior als homes, per tant no existeix a priori bretxa salarial de gènere**. Així si una dona percep 17.017€ de salari mitjà, o 16.026€ de mitjana, l'home, en aquesta entitat, té un salari mitjà de 16.363€, i de mitjana 15.600€. Si bé es cert que en termes generals la retribució de les dones es superior a la dels homes, no és menys cert, que la retribució més alta del gènere masculí(51.198€), representa 1,50 vegades més que la retribució més alta de les dones(34.226€). No existint pràcticament diferències entre la retribució més baixa dels homes i de les dones.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

A més dels elements exigits per l'art.5 del RD 902/2020, s'han calculat les ràtios de bretxa salarial de gènere mitjançant les fórmules següents:

- (1) ^{Bs1} (€): Diferència, en valor absolut, entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M – Retribució mitjana H)
- (2) ^{Bs2} (%): Percentatge que representa la retribució mitjana de la dona respecte de la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M / Retribució mitjana H)
- (3) ^{Bs3} (%): Variació percentual entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M / Retribució mitjana H * 1-1)
- (4) ^{Bs4} (%): Variació percentual entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home [(Retribució mitjana H – Retribució mitjana M) / Retribució mitjana H]
- (5) ^{Bs5} (%): Percentatge que representa la retribució mitjana de l'home sobre la retribució mitjana total, i percentatge que representa la retribució mitjana de la dona sobre la retribució mitjana total [(Retribució mitjana H / Retribució mitjana total) - (Retribució mitjana H / Retribució mitjana total)].

Retribució Fixa Anual.

Tant al registre retributiu com en l'auditoria salarial utilitzada en l'elaboració del present Pla d'Igualtat, la primera de les conclusions que hem d'extreure és que en relació amb els components salarials obligatoris (salari fix previst en el conveni col·lectiu, i sense tenir en compte els plusos d'activitat) hem d'indicar que no es produeixen cap salt o diferència entre homes i dones. Inclús podem afirmar que en la RFA, el gènere femení té una retribució superior al gènere masculí. Afirmació aquesta que se observa en el següent quadre explicatiu:

	Persones		RFA 100% (RFA)		Retribució Mitja (RFA 100%)		Bretxa Salarial (s/RFA 100%)							
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0	21.514											
B	2	5	32.464	89.527	16.232	17.905	17.069	1.674	110%	10%	-10%	95%	105%	
C	0	2		28.960										
D	92	96	1.101.465	1.182.891	11.972	12.322	12.147	349	103%	3%	-3%	99%	101%	
Total	95	103	1.155.443	1.301.379	12.163	12.635	12.408	472	104%	4%	-4%	98%	102%	

De les dades a dalt expressades poden objectivar que en tots els nivells comparables (escala B i D), la RFA sempre es superior en el gènere femení. Així per exemple la retribució mitja de la dona, representa un 104% respecte a la retribució mitja de l'home. De igual forma podem observar que en termes generals

En conveni amb:

al dona té una RFA de un 4% superior al home, i això suposa que la RFA mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 102%, mentre que l'home es de un 98%.

Retribució variable.

Les diferències salarials, en algun de les escales o nivells de llocs anteriorment assenyalats(recordem de l'A al D). L'origen d'aquestes diferències, que en còmput global no excedeixen d'un 25% de diferència(art.6 b) RD 902/2020), però que en essència es produeixen en la disparitat existent en l'abonament del denominat "complement a brut", la quantia del qual varia de forma significativa dintre del mateix gènere(bé siguin homes i dones), i que en el segment masculí sol ésser superior. Complement que hauria de regular-se o regularitzar-se per tal d'establir clarament els fonaments que donen dret a la seva percepció. Així mateix aquestes diferències existents en el nivell B, i que fan advertir un índex de bretxa salarial en el citat nivell, es deu a que tradicionalment la major dedicació, disponibilitat, responsabilitat, ha anat lligada a l'abonament d'aquest complement voluntari. Però per contra en el nivell D, aquesta tendència és a l'inrevés perquè les dones percebent una retribució variables superior. Diferències que en còmput general no superen el 25%, tal i com s'expressa a continuació:

	Persones		Retribució Variable (RV)		Retribució mitja (RV)		Bretxa Salarial (s/RV)							
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0		25.986										
B	2	5	25.337	35.725	12.668	7.145	9.907	-5.523	56%	-44%	44%	128%	72%	
C	0	2		7.670										
D	92	96	343.178	406.065	3.730	4.230	3.980	500	113%	13%	-13%	94%	106%	
Total	95	103	368.515	475.446	3.879	4.616	4.262	737	119%	19%	-19%	91%	108%	

La RV es superior en el gènere masculí que en el femení en el nivel B, pero no en la resta de nivells. Així per exemple la retribució mitja de la dona, representa un 119% respecte a la retribució variable mitja de l'home. De igual forma podem observar que en termes generals la dona té una RV de un 19% superior a l'home, i això suposa que la RV mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 108%, mentre que l'home es de un 91%.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

Retribució Total (RFA+RV+Resp).

Una vegada analitzat els conceptes exigits per l'art.5 del RD 902/2020, en relació a l'art.28ET, es necessari fer l'anàlisi del conjunt de retribucions totals de la plantilla. Així en termes generals, podem afirmar que no estem davant una empresa en la que existeixi bretxa salarial. I això s'observa analitzant tot els paràmetres que consten en el present informe, i de les variants també analitzades.

Ens hem de remetre per tant als següents quadres explicatius, a fi d'objectivar la realitat retributiva existent en la entitat:

	Persones		RETRIBUCIÓ TOTAL (RFA+RV+RESP)		RETRIBUCIÓ MITJA (s/RT)			BRETXA SALARIAL RETRIBUCIÓ MITJA (s/RT)						
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0												
B	2	5	58.361	126.234	29.180	25.247	27.214	-3.934	87%	-13%	13%	107%	93%	
C	0	2												
D	92	96	1.444.954	1.589.919	15.706	16.562	16.134	856	105%	5%	-5%	97%	103%	
Total	95	103	1.503.315	1.716.153	15.824	16.662	16.260	837	105,3%	5,3%	-5,3%	97,3%	102,5%	

De l'anàlisi de la retribució mitja de la plantilla podem extreure que el gènere femení percep un 5,3% de mitja més que els homes. La retribució mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 102,5%, mentre que l'home es d'un 97,3%. No obstant, si bé no es necessari d'acord amb l'art.6 b) RD 902/2020, en el nivell B, seria bo, intentar equiparar la retribució total del gènere masculí i femení, ja que com es desprèn de l'anàlisi, la retribució total mitja de l'home es de un 107% mentre que la de la dona es de un 93%.

En conveni amb:

ÀMBIT 5 SELECCIÓ PERSONAL

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 **esportcat**

 Diputació Tarragona

 Ajuntament de Reus

 Ajuntaments de
la comarca
del Baix Camp

5.1 CRITERIS DE SELECCIÓ

A continuació mostrem els criteris de selecció i valoració que es tenen en compte en el moment de contractar el personal del Consell Esportiu.

Aquest quadre és orientatiu, ja que la selecció de personal es realitza mitjançant la consulta del seu currículum formatiu i laboral i les entrevistes personals i, en molts casos, es prioritzen els perfils personals, per sobre d'altres factors si així ho requereix el lloc de treball que s'ha de cobrir.

No es tenen en compte els estereotips socials dels llocs de treball, i moltes vegades el fet que en una categoria laboral o lloc de treball existeixin majoria d'homes (com en el cas dels monitors/es de futbol) o de dones (com en el cas de Directores/es de Llar d'infants), ve donat per la demanda existent i els propis aspirants al lloc de treball.

Llocs de treball		Criteris de selecció	Criteris de valoració
Equip de gestió		Titulació acadèmica Aptituds Actitud	Alt rendiment laboral Identificació i implicació amb el Consell Esportiu del Baix Camp.
EQUIP TÈCNIC	Monitors/es de natació i d'activitats aquàtiques	Titulació acadèmica Experiència laboral i esportiva Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació Elevat grau de responsabilitat amb els nens i nenes i amb les seves famílies
	Socorristes aquàtics/ques	Titulació acadèmica Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació Elevat grau de responsabilitat
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	Titulació acadèmica Experiència laboral i esportiva Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació amb l'activitat i els/les participants Elevat grau de responsabilitat amb els nens i nenes i amb les seves famílies
	Netejadora del local	Experiència laboral	Responsabilitat vers la neteja del local Bon rendiment laboral

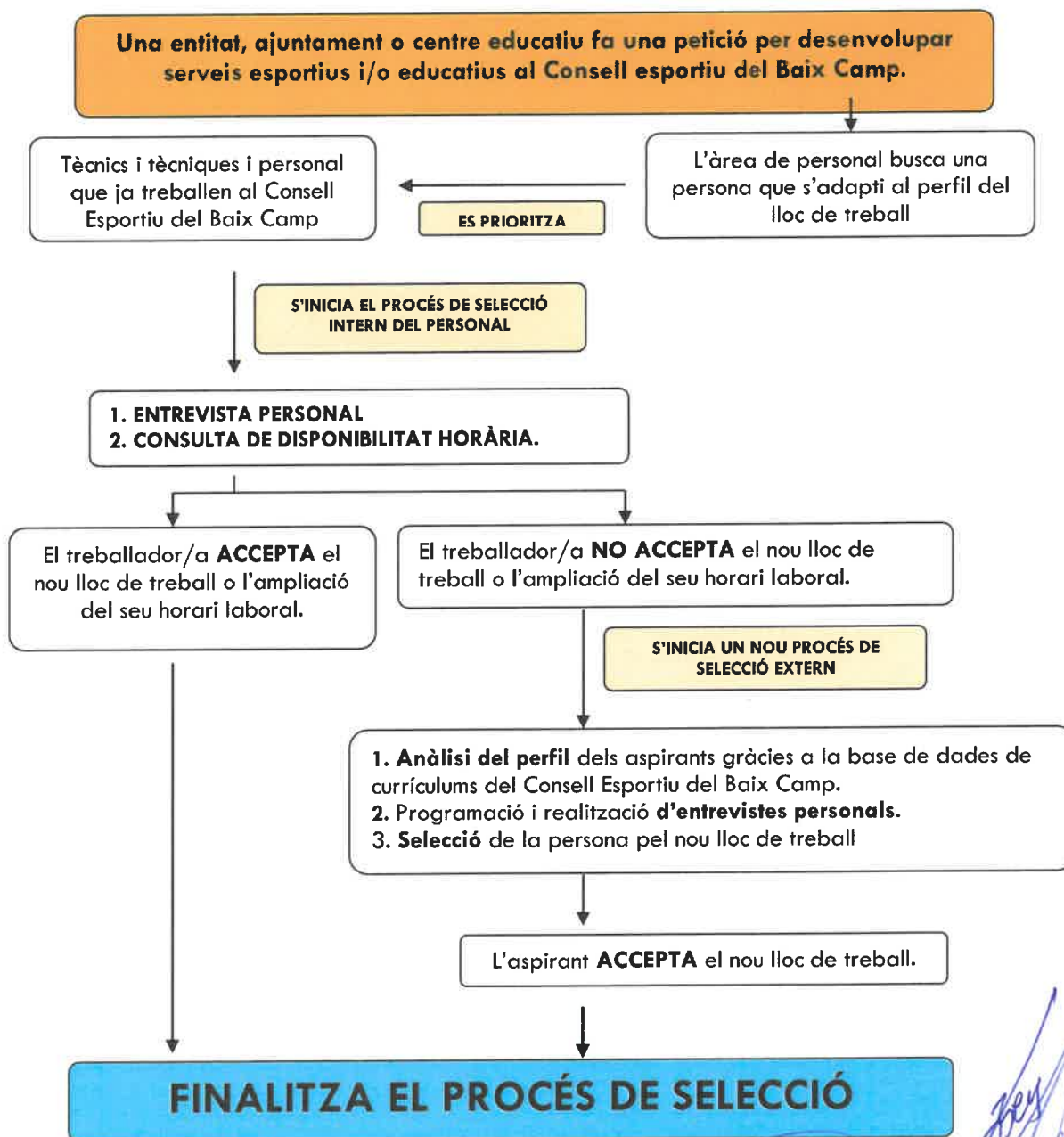
5.2 PROCÉS DE SELECCIÓ

A continuació presentem un diagrama que descriu el procés de selecció del personal, des del moment en què una entitat, centre educatiu o ajuntament demana un servei determinat al Consell Esportiu del Baix Camp. A partir d'aquest punt, s'inicien una sèrie de protocols d'actuació, a càrrec del personal de l'àrea

En conveni amb:

de gestió de personal. No es realitzen proves de selecció basades en test psicotècnics, proves de idoneïtat o tests de personalitat.

La primera opció per cobrir un nou lloc de treball es dona a aquelles persones que treballen o han treballat a la entitat i tenen un perfil adequat. D'aquesta manera, el Consell Esportiu intenta fidelitzar la seva plantilla laboral d'una manera més directa i personal, ja que per la tipologia de treballadors i treballadores (estudiants i joves) i la seva disponibilitat horària, moltes vegades reduïda pels seus estudis, es fa molt difícil.



En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat



5.3 REDACCIÓ I DIFUSIÓ DE L'OFERTA

Per norma general, la gent interessada a treballar en el Consell Esportiu del Baix Camp, porta el seu currículum a les oficines del Consell Esportiu o l'envia per correu electrònic a l'adreça genèrica. Es per això que es disposa d'una base de dades molt extensa de currículums amb les dades acadèmiques i laborals de les persones aspirants. Els criteris per organitzar aquesta base de dades són totalment objectius i no discriminen per raó de sexe, ja que s'arxiven per **titulació acadèmica**, un element aquest del tot objectiu.

Ocasionalment i de manera molt puntual, s'han publicat llocs de treball referents a:

- **socorristes** aquàtics/ques;
- **monitors/es** per a activitats de vacances (campus d'estiu, colònies, etc);
- **àrbitres** de bàsquet i futbol.

La difusió d'aquesta oferta ha estat la següent:

- **Anuncis gràfics a la web** del Consell Esportiu,
- **Anuncis gràfics als diaris** i publicacions gratuïtes locals (ESPAIS 7, Infoesports, etc).
- **Cartells** penjats directament a la seu del Consell Esportiu, del Consell Comarcal, a institucions de la comarca, a les Facultats d'Educació i Psicologia de l'URV i als instituts de Tarragona i Reus, que cursen Cicles Formatius de Grau Mitjà i/o Superior.
- **Falques radiofòniques** en emissores locals (Radio Reus, RAC 1, etc)

El llenguatge utilitzat en totes aquestes comunicacions sempre ha estat neutre i no discriminatori i sempre s'utilitza el llenguatge femení i masculí simultàniament.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 - 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

ÀMBIT 6 FORMACIÓ

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

6.1 Hores de formació de dones i homes en el darrer any

La següent taula mostra les hores de formació rebudes pel personal laboral del Consell Esportiu en aquests últims anys:

	Lloc de treball	Àrea funcional	Hores dedicades a la formació segons el sexe		
			Dones	Homes	Total hores
EQUIP GESTIÓ	Secretari general	Gerència	--	125 h	125 h
	Adjunta Secretari general	JEEC Competicions d'adults	97 h	--	97 h
	Caps de departament	Promoció esportiva i formació	549 h	---	549 h
		Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics	107 h	--	107 h
		Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat	95 h	---	95 h
		Gestió i formació de personal	---	109 h	109 h
		JEEC: esports individuals	99 h	---	99 h
	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	99 h	---	99 h
	Tècnic promoció	Dinamització esportiva als centres educatius	--	549 h	549 h
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació del personal	38 h	--	38 h
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	37 h	---	37 h
	Administrativa	Gestió i formació del personal	97 h	---	97 h
	Auxiliar administratiu	JEEC i Competicions d'adults (tramitació de llicències i mútues esportives)	---	55 h	55 h

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



	Lloc de treball	Àrea funcional	Hores dedicades a la formació segons el sexe		
			Dones	Homes	Total hores
EQUIP TÈCNIC	Monitors/es de natació i serveis aquàtics	Programes i serveis aquàtics	10 h	18 h	28 h
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	Programes esportius i servei	279 h	162 h	441 h
	Netejadora del local	Infraestructura	2 h	0 h	2 h
Total			1.509h	1.016h	2.525h

6.2 Tipus de formació que reben homes i dones i inversió efectuada

A continuació mostrem el tipus de formació que ha rebut el personal laboral del Consell Esportiu durant l'any 2019-2020 i la proporció de homes i dones que han fet la formació:

NOM DEL CURS	HORES del curs	Cost total del curs	Hores i inversió dedicades a la formació segons el sexe					
			DONES	% Dones *	Inversió	HOMES	% Homes *	Inversió
Anglès nivell elemental	67 h	4.260,00 €	6	6,30%	3.073,90 €	3	3,15%	1.186,10 €
Anglès nivell mitjà	69 h		3	3,15%		0	0,00%	
Networking	12 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	2	2,10%	0,00 €
Postgrau d'Organització i gestió de l'esport escolar	450 h	3.400,00 €	1	1,05%	1.700,00 €	1	1,05%	1.700,00 €
Anàlisi de problemes i presa de decisions	20 h	Gratuït	9	9,47%	0,00 €	3	3,15%	0,00 €
DEA	8 h	900,00 €	14	14,73%	700,00 €	4	4,21%	200,00 €

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

NOM DEL CURS	HORES del curs	Cost total del curs	Hores i inversió dedicades a la formació segons el sexe					
			DONES	% Dones *	Inversió	HOMES	% Homes *	Inversió
Càlcul taxes i preus públics del SEM	8 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	1	1,05%	0,00 €
Planificació de l'equipament esportiu municipal	8 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	1	1,05%	0,00 €
Prevenió de riscos laborals	2 h	Gratuït	55	57,89%	0,00 €	40	42,10%	0,00 €
Igualtat d'oportunitats a les empreses: diagnosi	4 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	0	0,00%	0,00 €
Català	45 h	Gratuït	0	0%		1	1,05%	
Igualtat d'oportunitats a les empreses: disseny del Pla	4 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	0	0,00%	0,00 €
Jornada formativa interna: recursos educatius per tècnics/ques.	2,5 h	Gratuït	41	43,15%	0,00 €	36	37,89%	0,00 €
Grau universitari en Ciències Empresarials	652,5h	1.188,42 €	0	0 %	0 €	1	1,05%	5.068,38 €
Total	1.352h	9.748,42 €			5.473,90 €			4.274,52 €

* Percentatge respecte al total de la plantilla laboral

De les dades esmentades anteriorment, es desprèn el següent:

- El Consell Esportiu del Baix Camp organitza **cursos de formació interna per la seva plantilla** portats a terme **pel propi personal de gestió**.
- **El 25% dels cursos de formació** que s'han fet, són de **formació específica del nostre àmbit**. El 16,7% són cursos d'idiomes.
- **No hi ha distinció de gènere** quan es programa un tipus de formació a realitzar.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat - cebc@cebc.cat

Generalitat de Catalunya

esportcat

Diputació Tarragona

En aquest punt es precis indicar que com a conseqüència de la pandèmia de COVID-19, el ritme de formacions va veure notablement des de març de 2020, per tant a l'any 2021 es van realitzar els següents cursos formatius:

NOM DEL CURS	DONES	%	HOMES	%
Liderazgo de equipos virtuales	3	11,54%	2	12,50%
Adapta el teu estil de lideratge al món online	1	3,85%	0	0,00%
Innovació en les mesures de RRHH	1	3,85%	0	0,00%
Introducció a la perspectiva de gènere i la igualtat en les entitats esportives	1	3,85%	0	0,00%
Xarxes socials per a empreses	2	7,69%	2	12,50%
Pla de viabilitat CEBC de setembre a novembre 2021	1	3,85%	2	12,50%
Fons europeus com i per a què?	0	0,00%	1	6,25%
Microsoft excel 365: Excel Nivell Mig	1	3,85%	0	0,00%
Microsoft excel 365: Excel Basico	1	3,85%	0	0,00%
Taller de RS empresarial	1	3,85%	0	0,00%
Elaboració ofertes per a la licitació pública	1	3,85%	0	0,00%
Igualtat efectiva: Plans igualtat	1	3,85%	0	0,00%
Clima Laboral	1	3,85%	0	0,00%
Eines de negociació: psicomorfolgia	1	3,85%	0	0,00%
Psicomorfolgia aplicada	1	3,85%	0	0,00%
Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament	1	3,85%	0	0,00%
Curs DEA per a tècnics/es esportius/es online	0	0,00%	1	6,25%
Curs DEA per a tècnics/es esportius/es	4	15,38%	4	25,00%
Curs DEA per a socorristes	4	15,38%	4	25,00%
Total	26	100,00%	16	100,00%

A la vista de les dades en formació a dalt expressades podem objectivar que el gènere femení rep major formació que els homes que conformen la plantilla.

En conveni amb:

6.3 Pla de formació

El Consell Esportiu del Baix Camp aposta per una formació continuada de la seva plantilla, encara que no existeix un Pla de Formació específic.

Les empreses que cotitzen per la contingència de Formació Professional disposen d'un crèdit anual de Formació Contínua que resulta d'aplicar a la quantitat ingressada per l'empresa en concepte de quota de FP durant l'any anterior, el percentatge de bonificació que s'estableix en la llei anual de Pressupostos Generals de l'Estat, en funció del nombre de treballadors i treballadores de les empreses (plantilla mitjana).

El Consell Esportiu del Baix Camp utilitza aquest crèdit en la seva totalitat i quan finalitza l'any, es continua fent formació.

6.4 Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere.

No hi ha fet un protocol per la detecció de necessitats formatives, amb o sense perspectiva de gènere.

La detecció de necessitats de formació ve determinada per:

- els continguts i la tipologia del curs
- els horaris
- la viabilitat econòmica.

6.5 Procediments per accedir a la formació.

El procediment per accedir a la formació és el següent:

1. Les empreses de formació fan arribar periòdicament, a la tècnica de l'àrea de formació del personal, la informació dels cursos que poden interessar segons la temàtica. També es consulten pàgines web i els tríptics i díptics informatius que arriben als diferents treballadors/es de l'equip de gestió relacionats amb la formació.
2. La tècnica de formació del personal i/o els treballadors/es de l'àrea de gestió, informen dels continguts, del cost i dels horaris dels cursos proposats al secretari general.
3. El secretari general revisa els continguts i selecciona aquells més adients pel que fa a les necessitats i l'horari del personal laboral.
4. El Secretari General comunica a la tècnica de formació laboral els cursos que són interessants per:
 - a. Organitzar-los, quan són necessaris per adequar les persones a determinats tipus de lloc de treball.
 - b. Proposar-los al personal laboral.
5. La tècnica fa les inscripcions i organitza els calendaris, si és el cas.

La formació interna que es fa per a l'equip tècnic, l'organitza l'equip de gestió. Els continguts giren entorn del reglament de règim intern del Consell Esportiu del Baix Camp, els hàbits, els protocols d'actuació, la metodologia i els recursos pedagògics, aplicables a les diferents activitats. El procés és el següent:

1. S'estableixen uns continguts en funció de les necessitats de l'equip tècnic.
2. Es busquen les persones que portaran a terme la formació (normalment són membres de l'equip de gestió amb titulació i/o experiència docent (o membres de l'equip de col·laboradors/es dels diferents programes del Consell Esportiu).

En conveni amb:

3. S'acorda una data entre l'equip de gestió per dur a terme la formació interna i es busca una instal·lació adient als continguts del curs.
4. El personal de l'àrea de gestió i formació del personal fa la convocatòria per correu electrònic i per telèfon a tots els membres de l'equip tècnic.

6.6 Horaris i llocs de la formació

S'intenta que els cursos s'imparteixin dins de l'horari laboral, però no sempre és possible, ja sigui perquè el calendari l'estableix l'empresa formadora o bé per motius d'organització interna del Consell Esportiu del Baix Camp, o per la dispersió d'horaris que tenen les treballadores i treballadors.

Els horaris dels cursos que s'han anat realitzant, es mostrem a continuació;

CURS	Lloc de realització	Horari
Anglès nivell elemental i nivell mitjà	Acadèmia d'anglès First Class	2 sessions setmanals, de 15 a 16h
Català	Centre de normalització lingüística	3 sessions setmanals, de 20 a 21:45h
Networking	Aules Centre Ensenyaments Tecnològics de Reus	Dimarts i dijous, de 9 a 14h
Anàlisi de problemes i presa de decisions	Aules Centre Ensenyaments Tecnològics de Reus	Cada dilluns, de 9 a 12h
DEA	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	1 sessió, de 9 a 14h i de 15 a 18 h
Igualtat d'oportunitats a les empreses: disseny del Pla	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	De 10h a 14h
Jornada formativa Prevenció de riscos	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	De 9 h a 11h
Jornada formativa interna: recursos educatius per a personal tècnic.	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	DE 11h a 13:30h
Grau universitari: Empresarials (continuació)	Telemàticament	Els horaris són fixats pel treballador

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

ÀMBIT 7 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



7.1 Promocions per categories professionals o àmbits funcionals i/o àrees per sexe en els darrers anys de l'equip de gestió.

CÀRREC	DONA	HOME	ANY INICI del contracte	PROMOCIÓ
Secretari General	--	1	1995	Va començar com a Secretari tècnic. A l'any 1998 va ascendir al càrrec sense promoció interna, està desenvolupant tasques tècniques de gestió de la organització.
Gerent	1	--	1995	Inicialment va entrar al Consell Esportiu com a tècnica esportiva, fent tasques administratives i de monitoratge. A l'any 1998 va ascendir al càrrec sense promoció interna, està desenvolupant tasques tècniques de gestió de la organització.
Caps de departament	1	--	1999	Va començar fent tasques de monitoratge i socorrisme. Als 6 mesos es va promocionar com a tècnica esportiva. A partir del 2002 treballa com a Cap de Departament.
	1	--	2003	Va començar fent tasques de monitoratge i socorrisme. Des del 2005 treballa com a tècnica esportiva i posteriorment com a cap de departament.
	1	--	2000	Va començar com a monitora de natació. Combinava tasques de monitoratge amb tasques de coordinació com a tècnica. A partir del 2002, es va promocionar com a Cap de Departament.
	1	--	2007	Contractació per selecció directa. Va treballar des de l'inici com a Cap de Departament.
	--	1	1998	Va començar fent la Prestació Social Substitutòria, alternativa al Servei Militar. Quan va acabar es va promocionar com a Cap de Departament.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CÀRREC	DONA	HOME	ANY INICI del contracte	PROMOCIÓ
Tècnica àrea JEEC	1	--	2006	Va entrar a l'empresa com a monitora i al cap d'un any es va promocionar com a tècnica esportiva. Actualment combina les tasques dels dos àmbits.
Tècnic promoció	--	1	2006	Va entrar a l'empresa com a monitor i al cap d'un any es va promocionar com a tècnic esportiu. Actualment combina tasques dels dos àmbits.
Tècnica prevenció riscos laborals	1	--	2006	Va entrar a l'empresa com a monitora i al cap d'un any es va promocionar com a tècnica esportiva. Actualment combina tasques dels dos àmbits.
Tècnica esportiva	1	--	2010	Contractació per selecció directa. Combina les tasques de tècnica esportiva (dins de l'equip de gestió) amb el treball com a monitora esportiva (equip tècnic).
Administrativa	1	--	2010	Contractació per selecció directa. Combina les tasques d'administrativa amb el treball com a monitora esportiva (equip tècnic)
Auxiliar administratiu	--	1	2007	Feia tasques d'arbitratge i de monitor esportiu. Des de l'any 2008 combina les tasques d'administratiu (dins de l'equip de gestió) amb el treball com a monitor esportiu (equip tècnic)

D'aquest quadre podem extreure les següents conclusions:

- 6 de les 13 persones que formen part de l'equip de gestió (46,15%), inicialment, **formaven part de l'equip tècnic**.
- 3 membres de l'equip de gestió (23,07%) van ser contractats/ades directament, atenent la seva titulació acadèmica, experiència professional i necessitats operatives del Consell Esportiu i van entrar directament a l'equip de gestió (encara que també desenvolupen tasques pròpies de l'equip tècnic si és necessari).
- 1 membre va començar fent la Prestació Social Substitutòria i, un cop acabat aquest període, va ser contractat directament com a Cap de Departament, per necessitats operatives i laborals del Consell Esportiu.
- **La persona amb més antiguitat laboral a l'empresa és una dona.**
- Els dos llocs de treball amb més responsabilitats i de caire tècnic, de l'equip de gestió, **s'han promocionat des de nivells inferiors**.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat




7.2 PROCEDIMENTS DE PROMOCIÓ

En els darrers anys, el Consell Esportiu, ha crescut considerablement. Cada vegada es porten a terme més serveis esportius i de lleure per a entitats, associacions, centres educatius i ajuntaments de la comarca. Això fa que augmentin els càrrecs de responsabilitat dins de l'equip de gestió i que s'hagin de crear més llocs de treball (amb noves contractacions o promocions) per incorporar-los a l'equip tècnic.

Les treballadores amb més antiguitat a l'empresa, al començament, feien tasques de monitoratge d'activitats i/o de socorrisme aquàtic. Aquesta ha esdevingut una de les tendències actuals al Consell Esportiu; promocionar les persones (dones i homes indistintament) des de l'equip tècnic fins a l'equip de gestió. Aquest ascens, implica una major responsabilitat, per la qual cosa es valora el perfil personal i acadèmic de les persones candidates i el seu grau d'identificació amb el Consell Esportiu.

A causa de les necessitats operatives del Consell Esportiu i de l'aplicació de la nova Llei de l'Esport, en aquests darrers anys hi ha hagut noves incorporacions de persones que no formaven part del Consell Esportiu del Baix Camp, per ocupar càrrecs de responsabilitat molt determinats.

El procediment de la promoció dins els càrrecs amb responsabilitat és el següent:

- Per necessitats internes i externes al Consell Esportiu, es genera un nou càrrec de responsabilitat.
- Es valora si alguna de les persones que formen part de l'equip de gestió té el perfil idoni per a ocupar el lloc de treball.
- Si les tasques que comporta el nou càrrec són compatibles amb les habituals de la persona seleccionada, se li assigna el lloc i es tanca el procediment.
- Si no hi ha possibilitats de cobrir el nou lloc amb el personal de l'equip de gestió, el secretari general, conjuntament amb les persones responsables del departament de personal, revisa els perfils del personal tècnic.
- Es fa una selecció de les persones aspirants a cobrir el lloc de treball.
- Si no hi hagués cap persona dins de la plantilla amb el perfil idoni, es revisen els curriculumms de possibles aspirants externs al Consell Esportiu i se seleccionen
- El Secretari General, manté una entrevista amb els treballadors o treballadores que s'han seleccionat, o si és el cas, amb els nous i les noves aspirants.
- S'escull la persona que cobrirà el lloc de treball, sense tenir en compte el seu sexe.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



ÀMBIT 8 INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Generalitat
de Catalunya



esportcat



Diputació Tarragona



8.1 ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA

Al següent quadre, mostrem l'antiguitat de les dones amb càrrecs de responsabilitat del Consell Esportiu del Baix Camp i els llocs de treball que ocupen:

	Càrrec i/o lloc de treball	Àrea funcional	Antiguitat
EQUIP DE GESTIÓ	Adjunta Secretari General	JEEC Competicions d'adults	1995
	Cap de departament	Promoció esportiva i formació	1999
	Cap de departament	Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics	2000
	Cap de departament	Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat	2006
	Cap de departament	JEEC: esports individuals	2008
	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	2003
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació de personal	2006
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	2010
	Administrativa	Gestió i formació de personal	2010
EQUIP TÈCNIC	Directores de Llars d'Infants	Equip de monitoratge dels programes esportius i servei	2010
			2009

De les dades del quadre anterior es desprèn el següent:

- De les 11 dones amb càrrec de responsabilitat al Consell Esportiu del Baix Camp, **4 s'han incorporat en aquest darrer any** (que representen un 36,36%).
- Dels 5 caps de departament, 4 són dones.
- Hi ha **llocs de treball** que **culturalment** estan socialment "**feminitzats**", com és el cas de les direccions de les Llar Infants. Al Consell Esportiu, tot el personal laboral que presta els seus serveis en aquests llocs de treball són dones, ja que només han estat dones les que han respòs a la demanda (amb la titulació requerida) per aquest lloc de treball.
- Un dels càrrecs més importants de l'equip de gestió, el de **responsable de la Adjunta Secretaria General, està ocupat per una dona.**

En conveni amb:

8.2 DISTRIBUCIÓ DE CÀRRECS DIRECTIUS PER SEXE

La actual Junta Directiva es va constituir el 6 de maig de 2016. Hi ha 6 membres que porten més de 10 anys. Cal recordar que aquests càrrecs no són retribuïts.

Al següent quadre, mostrem l'antiguitat de les dones que formen part de la junta directiva i els càrrecs que hi ocupen:

De les dades es desprèn el següent:

- Els càrrecs per ordre de jerarquia, està **ocupat per una dona**.
- De les 14 persones que componen l'actual junta directiva, 5 són dones (representen el 35,71% del total)
- Dins de la Junta Directiva cap dona té **una antiguitat superior als 10 anys**.

Es difícil trobar dones que estiguin disposades a desenvolupar un càrrec d'aquestes característiques amb els seus **condicionants de dedicació i disponibilitat horària** (reunions, compromisos al vespre, caps de setmana, entre d'altres).

La Junta Directiva del Consell Esportiu no és una excepció i, igual que passa a nivell polític: a mesura que augmenta la responsabilitat i categoria del càrrec, la presència femenina disminueix.

8.3 ESTUDIS ACADÈMICS DONES AMB CÀRREC DE RESPONSABILITAT.

Al següent quadre mostrem la formació de les dones que tenen càrrec de responsabilitat al Consell Esportiu del Baix Camp:

	Lloc de treball	Àrea funcional	Formació
EQUIP DE GESTIÓ	Adjunta Secretari general	JEEC Competicions d'adults	Batxillerat
	Cap de departament	Promoció esportiva i formació	Diplomatura universitària
		Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics	Diplomatura universitària
		Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat	COU Formació específica, no reglada
		JEEC: esports individuals	Llicenciatura i Diplomatura universitària

En conveni amb:

	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	Llicenciatura i Diplomatura universitària
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació de personal	Formació professional II grau
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	Llicenciatura universitària
	Administrativa	Gestió i formació de personal	Graduat escolar
EQUIP TÈCNIC	Directora Llars d'Infants	Equip de monitoratge dels programes esportius i servei	Diplomatura

Del quadre anterior s'extreu el següent:

- De les 11 dones que tenen càrrec de responsabilitat amb contracte laboral al Consell Esportiu, **7 tenen estudis de nivell superior**, xifra que representa el 63,64% del total.
- De les 11 dones que tenen càrrec de responsabilitat, 2 tenen dues carreres universitàries (18,18%).

En conveni amb:

ÀMBIT 9 CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL I LABORAL

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Les generacions nascudes a finals dels anys 60 fins a mitjans dels 70 es van incorporar al mercat laboral en moments difícils, a causa de l'elevat índex d'atur. Com a conseqüència, aquestes persones han anat posposant la decisió de tenir descendència. Actualment, l'edat mitjana per tenir un fill o una filla a Catalunya i a Espanya –al voltant dels 31 anys*– és més elevada que la de cap altre país de la Unió Europea.

Les generacions que s'estan incorporant ara al mercat laboral són diferents, molt menys nombroses, però també es troben amb una conjuntura econòmica desfavorable, que no sabem quant temps pot durar.

És important facilitar les coses per tal que les parelles que volen tenir descendència en edats joves tinguin el suport de la societat i no hagin de sacrificar els seus estudis o les seves carreres professionals. L'endarreriment continuat a l'hora d'engendrar i donar a llum, pot comportar un augment molt significatiu de la infecunditat involuntària.

*Informació extreta de l'IDESCAT

9.1 NOMBRE DE FILLS/ES I EDAT DE LA PLANTILLA PER SEXE

9.1.1 Equip de gestió

A continuació mostrem l'edat de les persones que componen l'**equip de gestió** i el nombre de fills/es :

	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Homes	---	1	2	1	---	2
Dones	---	3	3	1	2	7
					Total	9

D'aquest quadre s'extreu el següent:

- De les 13 persones que conformen l'equip de gestió, 5 tenen fills/es.
- Dels 4 homes de l'equip de gestió, **2 tenen** descendència (50,00% del total)
- El personal laboral **en edat de tenir descendència**, es a dir dels 18 als 49 anys, **representa el 84,62%. D'aquest percentatge, només el 36,37% té fills/es**
- El personal laboral sense descendència representa un 61,54%, del qual les dones són majoria.

En conveni amb:

9.1.2 Equip tècnic

A continuació mostrem l'edat del personal laboral de l'equip tècnic i el número de fills/es:

DONES DE L'EQUIP TÈCNIC						
GRUP DE TREBALL	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Monitors/es de natació i de serveis aquàtics	---	3	1	1	---	0
Monitors/es d'activitats dirigides i serveis	3	22	8	5	2	11
Netejadora del local	---	---	---	---	1	2
Total						13

HOMES DE L'EQUIP TÈCNIC						
GRUP DE TREBALL	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Equip monitoratge aigua	---	8	1	---	---	0
Equip monitoratge activitats dirigides i serveis	9	16	2	---	---	2
Subalterns	---	---	---	---	---	---
Total						2

D'aquest quadre se n'extreu el següent:

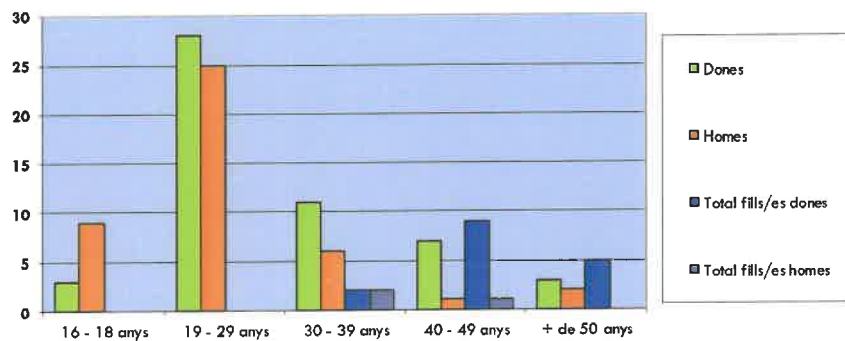
- De les 46 dones de l'equip tècnic, 8 tenen fills/es.
- Dels 36 homes de l'equip tècnic, 1 té descendència.
- El personal laboral FEMENÍ en edat de tenir descendència, es a dir dels 18 als 49 anys, representa el 93,48% del total. D'aquests, el 17,39% té fills/es.
- El personal laboral MASCULÍ en edat de tenir descendència, es a dir dels 18 als 49 anys, representa el 75% del total. D'aquests, el 2,78% té fills/es
- El personal laboral FEMENÍ sense descendència representa un 81,61% del total.

En conveni amb:

- El personal laboral MASCULÍ sense descendència representa un 97,23%, del total.

9.2 PROPORCIÓ D'HOMES I DONES QUE S'ACULLEN O BENEFICIEN DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ:

El personal en edat de tenir descendència és majoritari respecte al total, tal com es mostra en la taula següent:



El personal laboral del Consell Esportiu és jove: el 55,79% del total dels treballadors i treballadores tenen entre 19 i 29 anys. Tot i que econòmicament la gent jove es pot independitzar, avui en dia els/les joves marxen de casa dels progenitors, en edats més avançades. És difícil trobar joves amb càrregues familiars, ja siguin fills i filles o familiars dependents.

A continuació mostrem el **personal laboral per sexes, que ha fet ús de les mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral, en els últims 4 anys:**

PERMÍS DE LACTÀNCIA		
Possibilitat de gaudir d'una hora diària d'absència del treball durant els primers 9 mesos.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es
REDUCCIÓ DE JORNADA LABORAL		
Possibilitat de reduir des de un terç fins al 50% de la jornada laboral per cura de fills/es menors de 6 anys o per tenir cura de familiars dependents.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es
PERMÍS EXCEDÈNCIA		
Possibilitat de demanar un període d'excedència d'1 a 3 anys per tenir cura de fills/es		

En conveni amb:

menors de 3 anys.		
Dones	0	0 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es
PERMÍS DE BAIXA PER MATERNITAT O PATERNITAT:		
Dret de gaudir d'un permís remunerat de 16 setmanes en el cas de les dones, o de 15 dies, en el cas dels pares.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	1	1,05 % del total de treballadors/es

9.3 MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

No hi ha un protocol establert per conciliar vida personal i laboral. En primer lloc, perquè la majoria d'integrants de plantilla és molt jove i no té descendència i en segon lloc, perquè les necessitats de les persones que treballen al Consell Esportiu del Baix Camp, es tracten de manera individualitzada.

Fins al moment, s'han atorgat permisos retribuïts al personal laboral amb descendència, independentment del seu sexe, pels motius següents:

- Portar al metge els fills/es
- Malaltia dels fills/es
- Per guàrdia i custòdia dels fills/es en dies concrets.
- Permisos especials per al personal de l'equip de gestió.

Un altre avantatge del qual poden gaudir els treballadors i les treballadores és la **participació gratuïta dels seus fills i les seves filles, en les activitats que du a terme el Consell Esportiu del Baix Camp.**

En conveni amb:

ÀMBIT 10 SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:

10.1 ABSENTISME LABORAL PER SEXE I MOTIUS DE LA BAIXA

10.1.1 Les absències a l'equip de gestió

Es disposa d'una aplicació informàtica per portar el control de les hores o els dies que el personal laboral de l'equip de gestió s'absenta del seu lloc de treball. Aquesta aplicació informàtica la pot consultar tot l'equip i la seva funció principal és de tipus organitzatiu

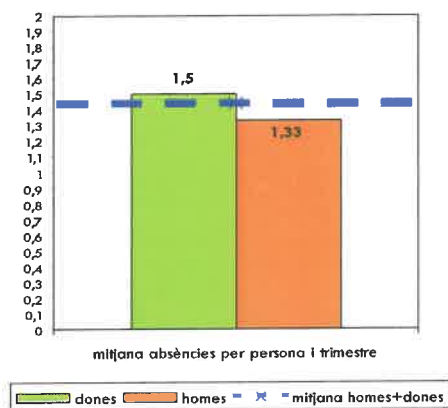
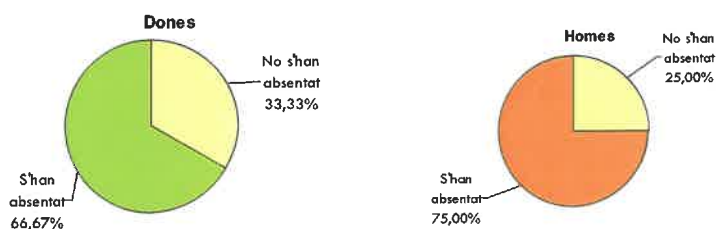
A l'equip de gestió, els motius d'absentisme més comuns són:

- malaltia pròpia o visites mèdiques (motius de salut)
- tenir cura dels fills/es (motius familiars)
- motius personals justificats.

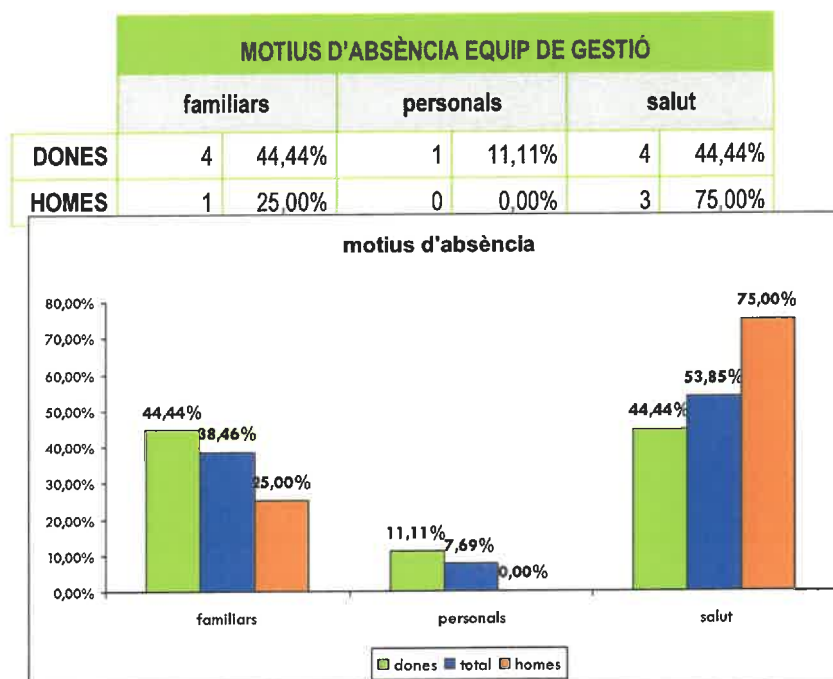
El grau d'absentisme de l'equip de gestió, entre els mesos d'octubre a desembre de 2021, ha estat el següent:

	TOTAL PLANTILLA EQUIP GESTIÓ		PERSONES QUE S'HAN ABSENTAT		% respecte grup	% respecte plantilla	NOMBRE D'ABSÈNCIES	MITJANA TRIMESTRAL D'ABSÈNCIES PER PERSONA*
DONES	9	69,23%	6	66,67%	46,15%	9	1,50	
HOMES	4	30,77%	3	75,00%	23,08%	4	1,33	
	13		9		69,23%	13	1,44	

* Fa referència al nombre de vegades que s'ha absentat la persona, independentment de si es tracta d'una jornada sencera o només d'unes hores



En conveni amb:



D'aquesta manera podem concloure:

- El percentatge d'homes que s'absenten és superior al de les dones, però les dones que s'absenten ho fan més vegades o les absències són més llargues.
- Les dones s'absenten més que els homes per motius familiars (tenir cura de fills/es malalts/es, portar-los/les al metge/essa, reunions amb el professorat...)
- La salut (malaltia o visites mèdiques) és el motiu principal d'absència entre els homes. En el cas de les dones, la salut i els motius familiars, comparteixen la primera causa d'absència.
- En el trimestre de l'estudi els homes no s'han absentat per motius personals (tràmits administratius, revisions vehicle...)

10.1.2 Les absències a l'equip tècnic

Les absències de l'equip tècnic es controlen des de l'àrea de personal. Quan el treballador o treballadora comunica l'absència amb antelació es busca una persona (del mateix equip tècnic o de l'equip de gestió) que substitueixi al monitor o monitora que ha de faltar al seu lloc de feina.

A l'equip tècnic, els motius de les absències són generalment per:

- Malaltia (motius de salut)
- realització d'exàmens
- per motius personals justificats,
- per viatges de fi de curs

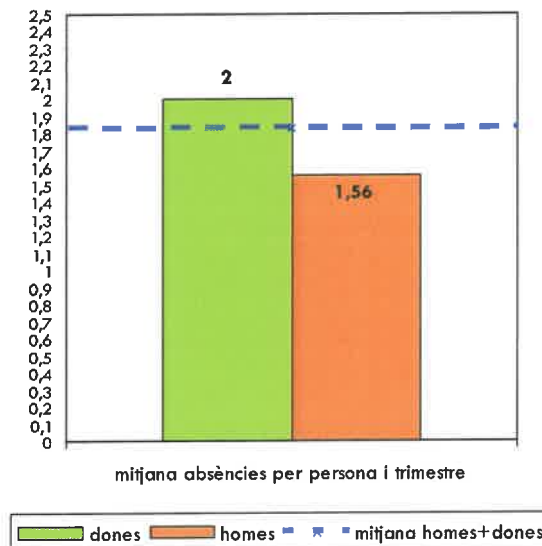
En conveni amb:

- per realització de pràctiques o de feina en altres empreses.

Les absències de l'equip tècnic, entre els mesos d'octubre a desembre de 2019, es poden resumir en aquest quadre:

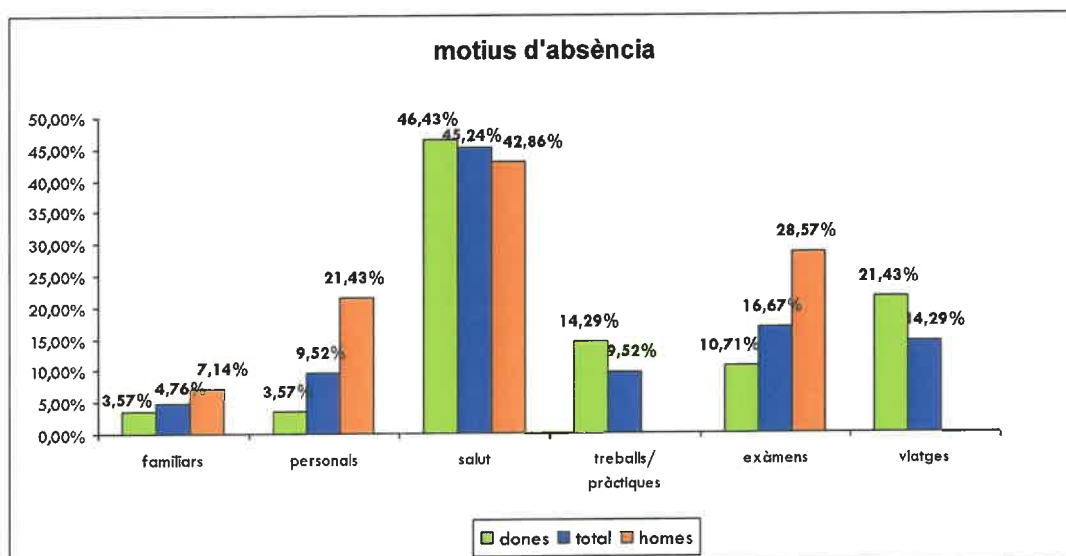
	TOTAL PLANTILLA EQUIP TÈCNIC		PERSONES QUE S'HAN ABSENTAT	% respecte grup	% respecte plantilla	NOMBRE D'ABSÈNCIES	MITJANA TRIMESTRAL D'ABSÈNCIES PER PERSONA*
DONES	46	56,10%	14	30,43%	17,07%	28	2,00
HOMES	36	43,90%	9	25,00%	10,98%	14	1,56
	82		23		28,05%	42	1,83

* Fa referència al nombre de vegades que s'ha absentat la persona, independentment de si es tracta d'una jornada sencera o només d'unes hores



En conveni amb:

MOTIUS D'ABSÈNCIA EQUIP TÈCNIC												
	familiars		personals		salut		Treballs /pràctiques		exàmens		viatges	
DONES	1	3,57%	1	3,57%	13	46,43%	4	14,29%	3	10,71%	6	21,43%
HOMES	1	7,14%	3	21,43%	6	42,86%	0	0,00%	4	28,57%	0	0,00%
	2	4,76%	4	9,52%	19	45,24%	4	9,52%	7	16,67%	6	14,29%



Dels quadres anteriors se n'extreu el següent:

- **Hi ha més dones que s'absenten i ho fan més vegades que els homes.** Cal dir que hi ha una diferència substancial entre l'absentisme de l'equip de gestió (69,23% de la plantilla) i el de l'equip tècnic (28,05%). El motiu probablement és el tipus de contracte de l'equip tècnic (la majoria a temps parcial), cosa que els permet disposar de més temps lliure i no els cal demanar permisos laborals per fer determinats tràmits, gestions, visites mèdiques...
- **La malaltia, més que les visites mèdiques,** és el motiu d'absència més comú entre els homes i les dones.
- **Els motius familiars, tenen molt poc pes,** a causa de la joventut de les persones que integren l'equip cosa que fa que tinguin poques càrregues familiars.

En conveni amb:

- **Els homes** falten més per motius d'**assistència a exàmens**
- Les dones s'absenten més per motius diversos, tals com viatges o realització de pràctiques a altres empreses.

10.2. EXISTÈNCIA DEL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Existeix un pla de prevenció de riscos laborals específic per a la nostra activitat: **activitats esportives i de lleure**, però no està segregat per raó de sexe, sinó pels diferents tipus de llocs de treball.

Aquest pla de prevenció es divideix en els apartats següents :

1. Pla de Prevenció.
2. Avaluació dels riscos per tipus de llocs de treball.
3. Planificació de l'activitat preventiva.
4. Documents legals i informatius relatius a la prevenció de riscos laborals.
5. Pla d'Emergència.

Si analitzem el document marc d'aquest Pla de Prevenció observem les característiques següents :

- **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat**, tant si es tracta del document marc com dels documents que es lliuren al personal i les actes dels registres. Per generalitzar, s'utilitzen paraules com ara "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", etc.
- **Les recomanacions de seguretat i l'avaluació dels riscos laborals no preveuen la perspectiva de gènere**. Només es tenen en compte les diferències entre homes i dones a l'apartat de "Sobreesforços", ja que es fa referència a la quantitat de pes que poden aixecar homes (fins a 25kg) i dones (fins a 15kg).

10.3. AVALUACIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Fins fa poc temps, els estudis sobre la influència del treball en la salut incloïen exclusivament els homes, en canvi, en l'actualitat la tendència és analitzar poblacions mixtes però assumint que els riscos laborals, o els comportaments relacionats amb la salut, afecten de la mateixa manera ambdós sexes.

Encara avui, una gran part de la població femenina assumeix una elevada càrrega de tasques domèstiques i de cura de la família. Aquest fet, juntament amb les circumstàncies fisiològiques de les dones com ara els períodes mensuals i de gestació, les predisposen a patir un tipus de molèsties físiques i psicossomàtiques que afecten la seva qualitat de vida. És evident que aquestes situacions, són alienes a l'àmbit laboral, però potser caldria tenir-les en compte a l'hora d'avaluar els riscos que comporten determinades tasques.

El Consell Esportiu té contractada una empresa de prevenció de riscos laborals per implantar el pla de prevenció. L'empresa proporciona la documentació i els protocols d'actuació i una tècnica de l'equip de gestió del Consell Esportiu s'encarrega de les tasques derivades de la prevenció que inclouen:

En conveni amb:

- fer arribar la informació preventiva al personal laboral
- organitzar les formacions
- coordinar les revisions mèdiques de la plantilla.

Al Consell Esportiu no s'ha fet cap avaluació de riscos amb perspectiva de gènere, l'actual Pla de Prevenció es basa en els diferents llocs de treball:

- SECRETARI GENERAL
- ADJUNTA SECRETARIA GENERAL
- EQUIP TÈCNIC
- SOCORRISTES
- MONITORS I MONITORES

Analizant el document d'avaluació de riscos s'han observat les característiques següents :

- **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat.** Per generalitzar, s'utilitzen els termes "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", "els companys", etc..
- La identificació dels riscos de cada lloc de treball es basa en l'anàlisi de tres factors determinats:
 - I. El **tipus de treball** que ha de realitzar el/la treballador /a (administratiu, de vigilància, esportiu, educatiu, etc.)
 - II. Les diferents **tasques** que comporta.
 - III. El **material** laboral i el propi de l'activitat que s'han d'utilitzar

10.4. EXISTÈNCIA DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ SOBRE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS GENÈRICA I AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Tota la informació i la formació sobre la prevenció de riscos laborals al Consell Esportiu del Baix Camp, **es basa en els diferents llocs de treball**, amb independència del sexe del treballador o treballadora.

Aquesta formació i els processos informatius han de ser continus, sobretot en el moment de la incorporació i quan es produeixen canvis en les funcions o llocs de treball.

Analizant els recursos utilitzats, s'han observat les característiques següents:

- Registres i documents d'informació preventiva i de les sessions formatives:
 - o **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat.** S'utilitzen termes com: "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", etc., de manera genèrica.
 - o Es tenen en compte aspectes relacionats amb els llocs de treball, les mesures correctores per evitar riscos (cops, caigudes, sobreexforços, ingesta de productes químics, accidents de transit, etc.), la manipulació de les càrregues i les normes preventives bàsiques.
 - o **El document utilitza estereotips sexistes** en les seves imatges (imatges de dones que fan tasques administratives i d'homes obrers o mecànics)
- Certificats de realització d'activitat formativa.
 - o **El llenguatge utilitzat està masculinitzat.** S'utilitza la paraula "el tècnic formador", per generalitzar.

En conveni amb:

10.5 EXISTÈNCIA DE PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

En aquest punt hem d'indicar que segons la previsió de l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, ha elaborat i redactat un Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere, que ha sigut ratificat per les parts negociants, i que s'adjunta al present Pla d'Igualtat com a **ANNEX I**.

En conveni amb:

5. DEFINICIÓ DELS OBJECTIUS

OBJECTIU	INDICADORS	DEFINICIÓ
1. GARANTIR EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL EN L'APLICACIÓ EFECTIVA DEL PRINCIPÍ D'IGUALTAT	<ul style="list-style-type: none"> - Notícies. - Número de notícies publicades - Visites a la Web 	Divulgar externament el compromís que assumeix el Consell Esportiu del Baix Camp en matèria d'igualtat contribuint a la sensibilització i a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat a través del seu exemple.
2. GARANTIR L'ACCÉS A LA INFORMACIÓ I PARTICIPACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT A TOT EL CONJUNT DE LA PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Creació d'un canal de comunicació adient per les característiques del nostre personal laboral: igualtat@cebc.cat - Número de correus rebuts. - Número de correus enviats 	Assegurar l'accés a la informació al personal laboral de les accions realitzades en matèria d'igualtat i crear una comunicació participativa que permeti recollir les propostes realitzades per els treballadors i treballadores del Consell Esportiu del Baix Camp

En conveni amb:

OBJECTIU	INDICADORS	DEFINICIÓ
3. MILLORAR LES COMUNICACIONS ESCRITES DE L'ENTITAT APLICANT UN LENGUATGE NEUTRE	<ul style="list-style-type: none"> - Utilització no sexista del llenguatge escrit. - Existència d'un manual d'estil. - Incorporació dels criteris per a l'ús del llenguatge no sexista en el manual d'estil. - Coneixement per part de tot l'equip de gestió dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista. 	Millorar, corregir i establir uns criteris de la comunicació de l'entitat, fent ús del llenguatge no discriminatori.
4. GARANTIR UNA IMATGE NO SEXISTA, MODIFICANT LES IMATGES QUE S'UTILITZEN A LES COMUNICACIONS EXTERNES	<ul style="list-style-type: none"> - Presència equilibrada d'homes i dones a les imatges que empra l'empresa com son: - Web - Cartells publicitaris - Modificació de la paraula monitor per una més neutra al jersei dels treballadors i treballadores de l'equip tècnic 	Assegurar la neutralitat en les imatges que projecta el Consell Esportiu del Baix Camp.
5. DONAR DIFUSIÓ A LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP PER GARANTIR L'EXERCICI DE DRETS DE CONCILIACIÓ, INFORMANT-NE I FENT-LOS ACCESSIBLES A TOTA LA PLANTILLA	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de documents - Nombre de comunicacions - Si/no s'ha fet 	Informar als treballadors i treballadores dels drets de conciliació de la vida personal i laboral i informar de les millores atorgades per l'empresa, visibilitzant la possibilitat de que els homes també gaudeixin d'aquests drets.

En conveni amb:

OBJECTIU	INDICADORS	DEFINICIÓ
6. ELABORAR UN PROTOCOL PER PREVENIR, I DETECTAR L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	<ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un protocol - Existència d'una persona encarregada de tramitar els casos - Número de queixes si fos el cas 	Crear un protocol per a la prevenció i detecció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.
7. TENIR EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.	<ul style="list-style-type: none"> - Utilització de llenguatge neutre a les informacions de prevenció de riscos laborals - Si/no s'ha fet 	Incorporar la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut dels riscos laborals.



En conveni amb:

6. MESURES D'IGUALTAT

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha flexibilitat pel que fa als permisos retribuïts, per motius personals, familiars o per conciliar vida familiar i laboral.. - S'estableixen mesures per reorganitzar el temps de treball del personal laboral, per atenció de fills/es menors de 3 anys - S'atorga una setmana extra de vacances al personal de l'equip de gestió. - S'ha contractat un pla de pensions (amb aportacions del Consell Esportiu) per als treballadors/es de l'equip de gestió i tècnic amb una antiguitat laboral superior a 2 anys - El Consell Esportiu del Baix Camp es fa càrrec de l'import mensual d'una mútua d'assistència sanitària per als treballadors/es de l'equip de gestió. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoració l'adequació de pràctiques per a la igualtat d'oportunitats - El Consell Esportiu del Baix Camp no ha efectuat cap difusió externa de la posada en marxa de les pràctiques en matèria d'igualtat.
PARTICIPACIÓ DEL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> -L'equip de gestió participa directament en la implantació del pla d'igualtat. -Hi ha un interès per part del Consell Esportiu de construir eines per incorporar un pla d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les persones que conformen la Junta Directiva, són majoritàriament homes. Les 4 dones que hi prenen part representen un 28,57% del total. -No és possible adoptar mesures per a l'equitat entre homes i dones a la Junta Directiva, ja que està integrada per càrrecs electes que es presenten de manera voluntària -Existeixen dificultats per la difusió de la posada en marxa del Pla d'igualtat amb el personal de l'equip tècnic, ja que les seves jornades són molt reduïdes i treballen en diferents centres de treball.

En conveni amb:

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'cebc Vila-seca 2016'.

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
LLENGUATGE NO SEXISTA	<ul style="list-style-type: none"> - Es mostra una sensibilitat per utilitzar un llenguatge neutre i no sexista en totes les nostres comunicacions del Consell Esportiu - Existeix la voluntat de revisar la documentació del Consell Esportiu per fer-la no sexista: documents interns, comunicació externa, anuncis, etc. - En les comunicacions escrites formals s'utilitza el llenguatge neutre i paraules masculines i femenines de forma simultània 	<ul style="list-style-type: none"> - No existeix documentació d'ús intern amb les normes que s'han de tenir en compte en el Consell Esportiu pel que fa al llenguatge no sexista. - La utilització del el/la, o/a, ... no sempre és la solució. Es detecta que falten recursos lingüístics per simplificar la comunicació.
PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA EN EL LLOC DE TREBALL	<ul style="list-style-type: none"> - La presència de dones a la plantilla laboral, és més alta que la d'homes. -Les dones i els homes del mateix nivell reben un salari igual. - En general, les dones de la plantilla tenen un nivell d'estudis més elevat. - El Consell Esportiu del Baix Camp té recursos per la formació interna del personal laboral - Tothom té possibilitat de promocionar-se. A l'hora de cobrir un nou lloc de treball de responsabilitat, la primera opció són les persones que treballen o han treballat al Consell Esportiu - El sistema retributiu es decideix segons la valoració objectiva del lloc de treball i del grau de responsabilitat que requereix i no segons aspectes com l'antiguitat, l'edat o el sexe.. - Existeix la voluntat de formar a les persones dins del Consell Esportiu per evitar que no hi hagi discriminació per raó de gènere. <p>-Es potencia la formació establint</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha llocs de treball que estan socialment "feminitzats", com és el cas de les direccions de les Llar Infantils i els/les monitors/es d'activitats dirigides i fitness - Hi ha llocs de treball que estan socialment "masculinitzats", com és el cas dels/les monitors/es de futbol i futbol sala, etc., per tant s'hauria d'incentivar que el gènere femení ocupi també aquests llocs de treball. - No existeix un protocol per analitzar quantitativament i qualitativament el nombre de persones que han rebut formació segons el sexe. -Es detecten dificultats per trobar personal per a un lloc de treball que està ocupat única o majoritàriament per persones d'un determinat sexe.

En conveni amb:

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	<p>mesures de compensació/ incentivació del temps destinat a formar-se (formació dins l'horari laboral, compensació d'hores si són fora d'horari, etc.).</p>	
DONES AMB CÀRREC DE RESPONSABILITAT	<p>-Hi ha més presència de dones que d'homes a l'equip de gestió.</p> <p>- No hi ha rotacions ni desistiments de les dones que ocupen càrrecs de responsabilitat.</p> <p>-Les dones estan representades en totes les àrees de treball del Consell Esportiu del Baix Camp.</p>	<p>- No hi ha una valoració periòdica del nombre d'homes i dones per càrrecs professionals</p> <p>- Hi ha poca presència femenina a la Junta Directiva, perquè es difícil trobar dones disposades a ocupar aquests càrrecs. No obstant, la gestió del Consell Esportiu, no pot intervenir en aquest aspecte, ja que es tracta de càrrecs electes.</p>
CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL	<p>-Les mesures conciliadores es tracten de manera individualitzada, en funció de les necessitats de les persones i sense perjudici de sexes.</p> <p>- Es realitzen accions específiques dins de l'empresa que afavoreixen la compatibilitat de la vida laboral, personal i familiar (horaris de reunions, horaris d'empresa, formació, flexibilització del treball).</p> <p>- Es millora la normativa mínima aplicable per conveni laboral a l'entitat en aspectes de conciliació.</p>	<p>- No es comunica l'aplicació de la normativa legal en matèria de conciliació ni les mesures addicionals que la direcció assumeix i du a terme.</p>
SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	<p>-Preparació d'un pla de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere</p> <p>- Intenció de revisar tota la documentació referent a la informació i formació de l'àrea de prevenció de riscos laborals.</p> <p>- Intenció d'establir un protocol per prevenir i identificar l'assetjament sexual</p>	<p>- El pla de prevenció de riscos no està planificat amb perspectiva de gènere.</p> <p>- Tota la documentació del Pla de Prevenció de Riscos, està redactada amb llenguatge masculinitzat.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

En conveni amb:

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
POLÍTICA RETRIBUTIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Hi ha evidències demostrables que hi ha més dones que homes en càrrecs de responsabilitat, en totes les àrees de treball. En conseqüència, el seu salari és més elevat - En termes generals, a l'equip tècnic, les dones tenen contractes, amb jornades laborals de més hores que els homes. En l'equip de gestió la jornada és la mateixa. - El sistema retributiu es decideix segons la valoració objectiva del lloc de treball i del nivell de responsabilitat que requereix, i no segons aspectes com edat, sexe, antiguitat... - Les dones i els homes del mateix nivell i amb el mateix càrrec de responsabilitat reben un salari igual. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existeix un sistema de valoració dels llocs de treball i/o per competències amb perspectiva de gènere, per la qual cosa s'hauria d'establir un sistema més objectiu de retribució, per tal de que es conegui de forma fefaent com es meriten cadascuna de les retribucions.

En conveni amb:

7. Aplicació i seguiment

A continuació presentem les accions del pla d'igualtat, organitzades pels objectius al que fan referència:

OBJECTIU 1. GARANTIR EL COMPROMÍS INSTITUCIONAL EN L'APLICACIÓ EFECTIVA DEL PRINCIPI D'IGUALTAT

Acció	1.1 Divulgació de la posada en marxa del pla d'igualtat a les entitats, col·laboradors/es i públic en general
Definició	Fer una divulgació constant del nostre compromís amb aquest projecte vers les entitats, ajuntaments i institucions vinculades al Consell Esportiu del Baix Camp. Per a assolir aquest objectiu comptem amb la web del CE Baix Camp, on publicarem les notícies derivades del nostre pla d'igualtat, així com el text íntegre del mateix.
Persones destinatàries	Entitats, col·laboradors/es i públic en general
Personal responsable	Cap de departament d'Imatge i Comunicació
Recursos materials	Pàgina web del Consell Esportiu del Baix Camp
Indicadors	-Número de notícies publicades
Temporalitat	3er trimestre 2022
Acció	1.2 Creació d'un espai a la web del Consell Esportiu del Baix Camp per publicar les informacions i notícies que genera el pla d'igualtat
Definició	Incorporar al portal de transparència de la web del Consell Esportiu el nostre pla d'igualtat i valoracions.
Persones destinatàries	Entitats, col·laboradors/es i públic en general
Personal responsable	Cap de departament d'Imatge i Comunicació
Recursos materials	Pàgina web del Consell Esportiu del Baix Camp
Indicadors	-Número de visites a la web. -Número de consultes a transparència.
Temporalitat	2on trimestre del 2022

OBJECTIU 2. GARANTIR L'ACCÉS A LA INFORMACIÓ I PARTICIPACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT A TOT EL CONJUNT DE LA PLANTILLA

En conveni amb:

Handwritten signature and notes in blue ink, including the number 065.

Acció	2.1 Creació d'un compte de correu electrònic on tots els treballadors i treballadores puguin fer suggeriments o aportacions al pla d'igualtat..
Definició	Obrir un compte de correu per a establir un canal de comunicació directa dels treballadors i treballadores amb el pla d'igualtat i eficaç vers les característiques del nostre personal laboral. Aquest espai esdevindrà un lloc d'intercanvi d'opinions i permetrà fer un recull dels suggeriments de la plantilla.
Persones destinatàries	Plantilla del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Departament de personal
Recursos materials	Compte de correu electrònic
Indicadors	- Si/No -Número de correus rebuts. -Número de correus enviats.
Temporalitat	2on trimestre del 2022

OBJECTIU 3. MILLORAR LES COMUNICACIONS ESCRITES DE L'ENTITAT APLICANT UN LLENGUATGE NEUTRE

Acció	3.1 Revisió de la documentació i correcció de paraules masculinitzades o feminitzades per substituir-les per paraules neutres
Definició	Corregir i modificar la documentació que fa ús del llenguatge masculí o femení per generalitzar
Persones destinatàries	Personal laboral i públic en general
Personal responsable	Tots/es els/les caps de departament
Recursos materials	
Indicadors	Utilització no sexista del llenguatge escrit.
Temporalitat	1er trimestre del 2024

En conveni amb:

Acció	3.2 Creació d'un manual d'estil de llenguatge i comunicació no sexista i lliurament al personal
Definició	Donar recursos lingüístics al personal laboral de l'equip de gestió per simplificar la comunicació i fer un ús del llenguatge neutre, establint uns criteris clars de comunicació no sexista.
Persones destinatàries	Personal laboral de l'equip de gestió
Personal responsable	Cos tècnic de la comissió d'igualtat
Recursos materials	Manual escrit (llibret)
Indicadors	-Si/No s'ha creat -Incorporació dels criteris per l'ús del llenguatge no sexista en el manual d'estil i/o coneixement per part de tot l'equip de gestió dels criteris de llenguatge i comunicació no sexista.
Temporalitat	1er trimestre de 2024

Acció	3.3 Redacció de la memòria esportiva anual amb llenguatge neutre
Definició	Redactar la memòria esportiva anual utilitzant el llenguatge neutre.
Persones destinatàries	Entitats esportives que ho sol·licitin, ajuntaments de la comarca, institucions vinculades al Consell Esportiu.
Personal responsable	Tots/es els/les caps de departament
Recursos materials	Memòria esportiva (escrita i en format CD)
Indicadors	-Incorporació dels criteris de llenguatge no sexista
Temporalitat	3er trimestre de 2022

En conveni amb:

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'D. Ferran' and 'D. UGC'.

OBJECTIU 4. GARANTIR UNA IMATGE NO SEXISTA, MODIFICANT LES IMATGES QUE S'UTILITZEN A LES COMUNICACIONS EXTERNES

Acció	4.1 Modificació del marcatge de la samarreta de l'uniforme dels monitors i monitores del Consell Esportiu per una paraula més neutre.
Definició	Als uniformes del personal tècnic està marcada la paraula "monitor" darrera del jersei. S'ha de modificar per una paraula més neutra
Persones destinatàries	Equip tècnic del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Tècnica de prevenció de riscos laborals
Recursos materials	
Indicadors	-SI/NO s'ha modificat
Temporalitat	1er trimestre 2025

Acció	4.2 Donar una imatge igualitària tant a la pàgina web del Consell Esportiu, com en la resta de mitjans de comunicació
Definició	Assegurar la neutralitat en les imatges que es publiquen a la web i/o a altres mitjans de comunicació del Consell Esportiu del Baix Camp
Persones destinatàries	Públic en general.
Personal responsable	Tots/es els/les caps de departament
Recursos materials	Pàgina web del Consell Esportiu del Baix Camp
Indicadors	-Presència equilibrada d'homes i dones a les imatges que utilitza l'entitat com ara la web, cartells, tríptics, dossiers...
Temporalitat	2on Trimestre 2022

[Handwritten signatures in blue ink]

En conveni amb:

OBJECTIU 5. DONAR DIFUSIÓ A LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES DEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP PER GARANTIR L'EXERCICI DE DRETS DE CONCILIACIÓ, INFORMANT-NE I FENT-LOS ACCESSIBLES A TOTA LA PLANTILLA

Acció	5.1 Creació i difusió per part del Consell Esportiu d'uns documents informatius sobre la normativa legal de conciliació de vida personal, familiar i laboral. Fer visible la possibilitat que tant homes com dones poden acollir-se a aquest dret.
Definició	Es pretén donar difusió de la normativa legal dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, informant-ne i possibilitant-hi l'accés tant a homes com a dones.
Persones destinatàries	Personal laboral del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Departament de personal
Recursos materials	Material imprès Correus electrònics
Indicadors	-Si/no s'ha fet -Nombre de documents -Nombre de comunicacions
Temporalitat	1er Trimestre 2024

OBJECTIU 6. CREAR UN PROTOCOL PER A PREVENIR, I DETECTAR L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

Acció	6.1 Creació d'un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, on consti per escrit la punició a qualsevol mena de discriminació i/o assetjament sexual
Definició	Es pretén crear un protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina. Aquest protocol es lliurarà al personal laboral, conjuntament amb la informació preventiva.
Persones destinatàries	Personal Laboral del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Departament de recursos humans

En conveni amb:

Recursos materials	Material imprès
Indicadors	-Si/No s'ha fet protocol
Temporalitat	1er trimestre 2022

Acció	6.2 Nomenament de la persona encarregada d'atendre les persones treballadores que formulin una queixa o denúncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Definició	Es pretén que hi hagi una persona encarregada d'atendre les queixes i denúncies, si s'escau, per a fer els tràmits pertinents.
Persones destinatàries	Personal laboral del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Tècnica de prevenció de riscos laborals
Recursos materials	
Indicadors	-Si /no està nomenat/da -Número de queixes si fos el cas.
Temporalitat	1er trimestre 2022

OBJECTIU 7. TENIR EN COMPTE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE AL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.

Acció	7.1 Incloure al pla de prevenció de riscos un annex on constin les mesures de prevenció per a les treballadores embarassades i en períodes de lactància. També hi constarà l'existència del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, i la informació que estarà a l'abast de tot el personal laboral
Definició	Es pretén incloure al nostre pla de prevenció de riscos un annex on constin les mesures de prevenció per a les treballadores embarassades i en períodes de lactància. També s'hi expressarà el compromís del Consell Esportiu a prevenir situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, posant a l'abast de tothom el protocol de prevenció.
Persones destinatàries	Personal laboral del Consell Esportiu del Baix Camp

En conveni amb:

Personal responsable	Tècnica de prevenció de riscos laborals. GEFA Prevenció
Recursos materials	
Indicadors	-Si /no s'ha fet
Temporalitat	1er Trimestre 2024

Acció	7.2 Modificació de la informació de prevenció de riscos laborals.
Definició	Es pretén modificar el llenguatge masculí generalitzat que s'utilitza en la informació preventiva.
Persones destinatàries	Personal laboral del Consell Esportiu del Baix Camp
Personal responsable	Tècnica de prevenció de riscos laborals. GEFA Prevenció
Recursos materials	Documentació de l'àrea de prevenció de riscos laborals
Indicadors	-Si /no s'ha fet
Temporalitat	1er Trimestre 2024

ESQUEMA TEMPORAL DE LES ACCIONS

	Any 2022				Any 2023				Any 2024				Any 2025			
	1er T	2onT	3er T	4art T	1er T	2onT	3er T	4art T	1er T	2onT	3er T	4art T	1er T	2onT	3er T	4art T
ACCIÓ: 1.1																
1.1 Divulgació de la posada en marxa del pla d'igualtat a les entitats, col·laboradors/es i públic en general																
ACCIÓ: 1.2																

Handwritten signatures and initials in blue ink.

1.2 Creació d'un espai a la web del Consell Esportiu del Baix Camp per a publicar les informacions i notícies que genera el pla d'igualtat																					
ACCIÓ: 2.1																					
2.1 Creació d'un compte de correu electrònic on tots els treballadors i treballadores puguin fer suggeriments o aportacions al pla d'igualtat..																					
ACCIÓ: 3.1																					
3.1 Revisió de la documentació i correcció de paraules masculinitzades o feminitzades per substituir-les per paraules neutres																					
ACCIÓ: 3.2																					
3.2 Creació d'un manual d'estil de llenguatge i comunicació no sexista per establir uns criteris clars i posterior lliurament al personal																					
ACCIÓ: 3.3																					
3.3 Redacció de la memòria esportiva anual amb llenguatge neutre.																					

Quot

(Signature)

(Signature)

En conveni amb:

ACCIÓ: 4.1													
4.1 Modificació del marcatge de la samarreta de l'uniforme dels monitors i monitores del Consell Esportiu per una paraula més neutre.													
ACCIÓ: 4.2													
4.2 Donar una imatge igualitària tant a la pàgina web del Consell Esportiu, com a la resta de mitjans de comunicació.													
ACCIÓ: 5.1													
5.1 Creació i difusió per part del Consell Esportiu d'uns documents informatius sobre la normativa legal de conciliació de vida personal, familiar i laboral. Fer visible la possibilitat que tant homes com dones s'hi poden acollir.													
ACCIÓ: 6.1													
6.1 Creació d'un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina, on consti per escrit la punició a													

[Handwritten signatures in blue ink]

En conveni amb:



qualsevol mena de discriminació i/o assetjament sexual																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ACCIÓ: 6.2

6.2 Nomenament de la persona encarregada d'atendre el personal laboral que formulin una queixa o denúncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ACCIÓ: 7.1

7.1 Incloure al nostre pla de prevenció de riscos un annex on constin les mesures de prevenció per a les treballadores embarassades i en períodes de lactància. També constarà l'existència del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, i s'informarà que estarà a l'abast de tot el personal laboral																			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ACCIÓ: 7.2

7.2 Modificació de la informació de prevenció de riscos laborals.																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[Handwritten signatures: 'Wot', 'Gata', 'Bees']

8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L' article 46 de la llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix que els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l' establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La necessitat que els plans d'igualtat contemplin uns sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats, és independent a l' obligació prevista per a l' empresari en l' article 47 de l' esmentada norma i l' article 64 de l' Estatut dels Treballadors en el sentit d' informar a la representació legal dels treballadors i les treballadores del pla d' igualtat i la consecució dels seus objectius; de vigilància del respecte i aplicació del principi d' igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com de l'aplicació a l'empresa del dret d' igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, i, si s'escau, sobre les mesures que s' haguessin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l' empresa.

Concretament, la fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el pla d'igualtat d'aquesta entitat permetrà conèixer el desenvolupament del pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d' actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà de manera programada regularment i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Aquest coneixement proporcionarà al pla la flexibilitat necessària per al seu èxit.

Els resultats de seguiment del desenvolupament del pla formaran part integral de l' avaluació.

a) Constitució.

Les parts signants del present pla d' igualtat, acorden la creació d'una comissió de seguiment per interpretar el contingut del pla i avaluar-ne el grau de compliment, dels objectius marcats i de les accions programades.

La comissió de seguiment i avaluació tindrà la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat. Aquesta Comissió es constituirà al dos mesos següents de l' aprovació de l' esmentat pla d'igualtat.

b) Composició.

La comissió de seguiment del pla d' igualtat estarà formada per dos representants de l'empresa i dos representants de la organització sindical signant del pla, o dos membres del comitè d'empresa d'existir representació legal. Els membres de la Comissió seran designats, respectivament, per les esmentades parts signants, dins dels dos mesos següents de la signatura del pla. Un dels vocals designats per l' empresa actuarà com a responsable-coordinador davant les parts, facilitant una adreça electrònica a la qual puguin fer-se les comunicacions. Ambdues parts podran portar assessores i assessors a la comissió d'igualtat, amb comunicació prèvia.

c) Funcions.

Aquesta Comissió té com a funcions les següents:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el pla d' igualtat.

En conveni amb:

- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius a la vista de l'efectivitat de les mesures concretes adoptades.

La comissió també realitzarà funcions assessores en matèria d'igualtat en aquelles qüestions que siguin competència decisòria dels òrgans de representació dels treballadors.

d) Funcionament.

La comissió es reunirà com a mínim una vegada a l'any amb caràcter ordinari (incloent la reunió relativa al lliurament d'informació que contempla aquest pla).

Podran celebrar-se reunions extraordinàries per iniciativa d'una de les parts, prèvia comunicació escrita a l'efecte indicant els punts a tractar en l'ordre del dia.

Les reunions extraordinàries de la comissió se celebraran dins del termini que les circumstàncies aconsellin en funció de la importància de l'assumpte, que en cap cas excedirà dels trenta dies següents a la recepció de la sol·licitud d'intervenció o reunió.

Domicili: a efectes de notificacions i convocatòries, queda fixat com a domicili de la comissió el de la Entitat Consell Esportiu del Baix Camp.

Tenint en compte la vigència inicial del pla d'igualtat es realitzarà una avaluació parcial abans del 31/03/2024, als dos anys d'aplicació d'aquest pla d'igualtat, essent els resultats de la mateixa lliurats a la comissió de seguiment, en el segon trimestre de 2024.

En l'avaluació final s'integraran, que es realitzarà abans del 01/04/2026 els resultats del seguiment al costat de l'avaluació de resultats i impacte del pla d'igualtat que seran lliurats a la comissió de seguiment en el segon trimestre de 2026. En l'avaluació final del pla d'igualtat s'han de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del pla.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en els diagnòstics.
- Grau d' assoliment dels resultats esperats.
- Nivell de desenvolupament de les accions empreses.
- Grau de dificultat trobat/percebut en el desenvolupament de les accions.
- Tipus de dificultats i solucions empreses.
- Canvis produïts en les accions i desenvolupament del pla atenent a la seva flexibilitat.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

Per al compliment de les funcions encomanades a la comissió de seguiment i avaluació serà necessària la disposició, per part de l'empresa, de la informació estadística, desagregada per sexes, establerta en els criteris de seguiment acordats per a cadascuna de les accions amb la periodicitat corresponent.

En base a l'avaluació realitzada, la comissió de seguiment i avaluació formularà propostes de millora i els canvis que es puguin incorporar.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

 Generalitat
de Catalunya

 esportcat

 Diputació Tarragona

 AJUNTAMENT DE BELL
CAMP

 Consell Comarcal
del Baix Camp

ANNEX I: INFORME DIAGNOSI

ÀMBIT 1 ORGANITZACIÓ

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:



1.1 INTRODUCCIÓ

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, en compliment del previst en l'art.7 del RD 901/2020, ha realitzat el present diagnòstic de situació, a fi de conèixer d'aquesta manera la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat.

En concret, han estat objecte d' anàlisi les matèries següents:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball (inclosa auditoria salarial entre dones i homes)
- Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Llenguatge no sexista i discriminatori
- Compromís i cultura de la organització

A tall introductori hem d' indicar que el Consell Esportiu del Baix Camp, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia, que es regeix pel Decret 267/1990 de 8 d'octubre de 1990 i pel Text únic de la Llei de l'Esport (Decret Legislatiu 1/2000).

L'Assemblea General és l'òrgan superior de representació i participació i està formada per:

- Centres i associacions escolars de la comarca
- Clubs, associacions i federacions
- Entitats municipals de gestió esportiva
- Ajuntaments del Baix Camp
- Consell Comarcal del Baix Camp

El fet que en el Consell Esportiu hi siguin presents totes aquestes entitats i institucions el converteix en l'organització bàsica de l'esport al territori, ja que coneix en tot moment la realitat social, cultural i esportiva de la demarcació, com també les seves necessitats i potencials.

Les funcions bàsiques del Consell Esportiu són el **foment, la promoció i l'organització de l'activitat esportiva de caràcter no obligatori a la comarca del Baix Camp.**

En conveni amb:

El Consell Esportiu del Baix Camp es preocupa perquè tots els nens i les nenes rebin una educació esportiva més completa i perquè l'esport arribi a tots els col·lectius. Per això, col·labora amb els ajuntaments i amb les entitats i les associacions, proposant programes adaptats a les circumstàncies d'aquelles persones a qui van adreçats (gent gran, dones, persones immigrants de diferents cultures, persones amb discapacitat...) i oferint tota mena de serveis esportius i de lleure, destinats a millorar la salut, la integració i el benestar.

El Consell Esportiu del Baix Camp vol determinar els punts forts i les àrees de millora per tal de determinar els objectius i les corresponents accions en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, prioritzant-ne els que es considerin més importants.

La Junta Directiva és l'òrgan directiu del Consell Esportiu i és escollida per l'Assemblea. La componen càrrecs electes i actualment la distribució per sexes és la següent:

Càrrec	Home	Dona	Entitat que representa
President	1		Entitat de > 500 socis: Club Kàrate Mizoguchi Sensei
Vicepresident 1r	1		Ajuntament de Castellvell del Camp
Vicepresident 2n	1		Entitat de < 500 socis: Reus Deportiu
Secretari	1		Federació d'Handbol
Vocal		1	Ajuntament de Riudoms
Vocal		1	Ajuntament de Cambrils
Vocal		1	Ajuntament de La Selva del Camp
Vocal		1	Consell Comarcal del Baix Camp
Vocal	1		Centre d'Ensenyament: Escola Puigcerver
Vocal	1		Entitat de > 500 socis: Associació Esportiva Escolar ARCE
Vocal	1		Ajuntament de Pratdip
Vocal		1	Centre d'Ensenyament: Escola Beat Bonaventura
Vocal	1		Ajuntament de Reus
Vocal	1		Centre d'Ensenyament: Institut Gabriel Ferrater

En conveni amb:

Actualment, el Consell Esportiu està en procés de canvi en l'àmbit de la comunicació, ja que s'estan obrint noves vies per tal de millorar-la, tant a nivell extern (creació de nova web) com a nivell intern (circulars al personal, reunions, etc.).

A nivell intern les comunicacions al personal laboral que s'han efectuat en matèria d'igualtat i com a difusió de la posada en marxa del Pla d'Igualtat han estat les següent:

Eina de difusió	Destinataris	Procediment	Temps
Circulars informatives	Personal laboral del Consell Esportiu	S'ha adjuntat una circular informativa amb la nòmina del mes.	Desembre de 2019
Reunions informatives i/o formatives		A la darrera formació de prevenció de riscos laborals, s'ha informat de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	Novembre de 2019
Correus electrònics		S'ha enviat informació de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	Gener de 2020
Enquestes de diagnosi		S'han fet enquestes al personal de gestió.	Novembre i desembre de 2019
Entrevistes personals		Per portar a terme la diagnosi s'han efectuat entrevistes personals al personal de gestió.	Desembre 2019

1.2 PRESSUPOST EL PLA D'IGUALTAT

COMISSIÓ IGUALTAT		
Assessorament		4.000,00 €
Assessor (reunions anuals, seguiment, avaluació e 4.000€	
MATERIAL		500,00 €
Material fungible 300,00 €	
Material informàtic 200,00 €	

Goldi
[Handwritten signature]

En conveni amb:

Espais (destinats a reunions)	0,00 €
EQUIPAMENTS PERSONAL LABORAL (CONFECCIÓ I		8.712,00 €
Samarretes m/curta 12€ x 400 unitats + 18%IVA	5.808,00 €
Samarretes m/larga 12€ x 200 unitats + 18%IVA	2.904,00 €
	TOTAL	13.212,00 €

Actualment la plantilla del Consell Esportiu del Baix Camp es regeix pel conveni col·lectiu de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, afectes a l'activitat esportiva i de lleure i així mateix pel Conveni Estatal d'instal·lacions esportives(personal socorrista).

En ambdós convenis d'aplicació s'estableixen una sèrie de mesures en matèria d'igualtat de gènere, però la nostra entitat amplia aquestes mesures, aplicant-ne de pròpies. Així si ens fixem en el conveni col·lectiu que aglutina a un major número de persones, como és el Conveni de les empreses privades que gestionen equipaments i serveis públics, podem observar aquestes millores en el quadre explicatiu que s'expressa a continuació:

CONVENI COL·LECTIU	MESURES DE MILLORA APLICADES PEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP
1.2.1 Permisos retribuïts	
El personal, amb previ avís i justificació, podrà absentar-se del lloc de treball amb dret a remuneració pels motius següents:	
2 dies en el cas de naixements de fills/es	El Consell Esportiu del Baix Camp, atorga permisos més extensos d'acord amb les necessitats del personal (previ avís i justificació)
Els treballadors/es en període de lactància per fill/a menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball o reducció de jornada normal en mitja hora.	
En els casos de naixement de fills/es prematurs/es, o que per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats/des després del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora.	



En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

CONVENI COL·LECTIU	MESURES DE MILLORA APLICADES PEL CONSELL ESPORTIU DEL BAIX CAMP
Es concedeixen els permisos necessaris a les treballadores embarassades per a la realització d'exàmens mèdics o sessions de preparació al part.	L'empresa dona permís a les parelles de les dones embarassades, perquè puguin acompanyar-les als exàmens mèdics (previ avis).
Tant les dones com els homes treballadors/es, tenen dret a gaudir de 16 h de permís retribuït anual per acudir a visites mèdiques pròpies o per acompanyar ascendents o descendents que convisquin amb ells/es.	L'empresa amplia les hores de permís, pròpies o per acompanyament de familiars (previ avis i amb justificació).

1.2.2 Mesures de conciliació de la vida laboral i familiar

Tant els treballadors com les treballadores, tenen dret a reduir la seva jornada laboral, amb disminució proporcional de la seva remuneració pels següents motius:

Per guarda legal, les persones que tinguin sota la seva cura directa un/a menor dins de l'edat establerta legalment o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no realitzi activitat retribuïda.

Naixements de fills/es que per causa mèdica, hagin de romandre hospitalitzats després del part, amb independència de l'absència retribuïda d'una hora establerta legalment, la mare o el pare tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb disminució proporcional del seu salari.

Els treballadors o treballadores víctimes de violència de gènere tindran dret a la reducció de jornada amb disminució proporcional del seu salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari.

El personal de l'empresa, independentment del seu sexe, tindrà dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill/a, tant natural com adoptat/da, o en els supòsits d'acollida, tant permanent com preadoptiva, des de la data de naixement.

Reorganització del temps de treball, del personal que ho sol·liciti per tenir cura de fills/es menors de 3 anys.

Organització de les jornades de treball en torns i horaris compactes, continus i estables, per tal d'optimitzar la jornada laboral dels treballadors i les treballadores.

En conveni amb:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Gutdu' and 'BGC'.

<p>En el cas que una persona estigui en situació d'excedència, el treballador o la treballadora, tindrà dret a assistir a cursos de formació professional.</p>	
<p>1.2.3 Vacances</p>	
<p>El personal amb fills/es d'edats compreses entre els 3 i els 16 anys, tindrà preferència en l'elecció de torn de vacances que es realitzin dins del període de vacances escolar.</p>	<p>El personal de gestió s'organitza en grups de treball que s'assignen als departaments corresponents. Cada grup de treball té dret a la lliure elecció de les vacances, sempre que no coincideixin totes les persones que en formin part.</p>
<p>Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, adopció o acolliment es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la d'incapacitat temporal, encara que hagi acabat l'any natural al qual corresponguin.</p>	<p>Si durant el període de vacances d'un/a treballador/a, aquest/a pateix un accident o coincideix amb una incapacitat temporal per malaltia, l'empresa no computa els dies com a vacances i li atorga un nou període.</p>
<p>Segons conveni, el període de vacances és de 30 dies naturals</p>	<p>Per a l'equip de gestió s'atorga una setmana de vacances extra al mes de gener. Els dies no festius de pont que no es treballen, no computen com a vacances.</p>
<p>1.2.4 Millores socials</p>	
<p>El personal que es jubili percebrà, per una única vegada, un premi de jubilació segons l'antiguitat de l'empresa.</p>	<p>S'ha contractat un pla de pensions per al personal de l'equip de gestió i de l'equip tècnic amb una antiguitat laboral superior als 2 anys.</p>
<p>Els treballadors o treballadores que tinguin al seu càrrec fills i/o filles amb discapacitat, en els termes que estableix la Seguretat Social, percebran en concepte d'ajuda familiar l'import mensual establert per conveni per cada fill/a discapacitat/da, per 15 pagues anuals</p>	<p>---</p>
<p>---</p>	<p>Millora de les condicions laborals amb la contractació d'una mútua d'assistència sanitària individual per al personal de l'equip de gestió.</p>

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat



Ortola
Ussel
Woo

1.3 EXISTÈNCIA DE POLÍTIQUES DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

La responsabilitat social corporativa es pot definir com la contribució activa i voluntària a la millora social, econòmica i ambiental, per part de les empreses, generalment amb l'objectiu de millorar la seva situació competitiva i valorativa i el seu valor afegit.

La nostra organització, mitjançant l'activitat que desenvolupa, té tres finalitats concretes:

- **Ser part activa en l'educació dels infants i els/les joves.**
- **Contribuir a la salut integral de tota la població**
- **Fer normals les diferències**

Per assolir aquests objectius, entenem l'esport i el lleure no només com una activitat de lleure o un espectacle sinó que l'utilitzem:

Com a **eina integradora** :

- o D'inclusió i enriquiment social,
- o D'intercanvi i divulgació cultural
- o De convivència i comunicació

Com a **motor de desenvolupament personal** :

- Fomenta la creativitat
- Ajuda a autoorganitzar-se
- Ensenya a treballar en equip

Com a **estratègia per prioritzar actituds i valors** :

- L'esforç per damunt de la victòria
- El respecte per damunt de la rivalitat
- La cooperació per damunt de l'individualisme
- Els hàbits saludables per damunt de les tendències nocives.

Com a **foment de polítiques igualitàries**:

- No discriminar per raó de sexe
- No estereotipar els llocs de treball
- Eliminar els estereotips que assignen disciplines esportives a un sexe o a un altre

Pensem que amb aquestes línies d'actuació és possible contribuir al desenvolupament físic, psíquic i social de les persones que treballen al Consell Esportiu i de les que gaudeixen dels seus serveis.

1.4 DIFUSIÓ EXTERNA I POSADA EN COMÚ DE LES PRÀCTIQUES D'IGUALTAT

El Consell Esportiu del Baix Camp no ha efectuat cap difusió externa de la posada en marxa de les pràctiques en matèria d'igualtat. Aquesta qüestió pot ésser millorada amb les mesures que es pactin en la comissió negociadora del Pla d'Igualtat.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



A continuació passem a descriure els mitjans de comunicació externa que s'utilitzen:

Eina de difusió	Destinatari/es	Observacions
Pàgina web	Públic en general	No hi ha una informació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, però sí que es té cura d'emprar llenguatge no discriminatori
Circulars i notes informatives	Centres educatius Entitats Ajuntaments Usuaris/es	No hi ha una informació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, però sí que es té cura d'emprar llenguatge no discriminatori
Correus electrònics	Centres educatius Entitats Ajuntaments Usuaris/es	Comunicacions específiques sobre temes relacionats amb la gestió dels diferents programes i competicions organitzades pel Consell Esportiu.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



ÀMBIT 2 LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



A la nostra societat, és freqüent l'ús del llenguatge en masculí per referir-se als homes i les dones dins dels diferents mitjans de comunicació orals, escrits o visuals.

L'ús d'aquest tipus de llenguatge "masculinitzat" discrimina una gran part de la societat: les dones. La comunicació, és doncs, tant a nivell social com a nivell d'empresa, una eina indispensable per fer realitat aquests canvis.

2.1 COMUNICACIÓ INTERNA: ORAL, ESCRITA I VISUAL

Mitjançant entrevistes al personal de gestió del Consell Esportiu, s'han analitzat els diferents documents i procediments que s'utilitzen en la comunicació interna, escrita i oral, adreçada al personal laboral i als col·laboradors/es del Consell Esportiu.

De les entrevistes efectuades a l'equip de gestió, es poden extreure les següents conclusions:

- La majoria de les comunicacions escrites a nivell intern són **correus electrònics**, adreçats al personal laboral i als col·laboradors/es dels diferents programes esportius i serveis.
- A les **comunicacions escrites informals** es detecta que es descuida més la utilització del llenguatge no sexista, i abunden les expressions masculinitzades per generalitzar.
- En les **comunicacions escrites formals** s'utilitza el llenguatge neutre i paraules masculines i femenines de forma simultània.
- Les àrees que tenen més cura en utilitzar el llenguatge no sexista són: **Gerència, Promoció esportiva i formació, Recursos humans: prevenció de riscos laborals i Imatge i comunicació.**
- Moltes de les comunicacions, tant escrites com orals, es fan d'una manera personal i adreçada directament a una persona o a un col·lectiu en concret (i no cal fer un ús generalista del llenguatge).
- Per norma general, s'escapen **expressions masculinitzades d'una manera recurrent** (com per exemple: "els *nens*", "els *alumnes*", "els *monitors*", "els *delegats i entrenadors*", "els *regidors*", etc.) per generalitzar.

2.2 COMUNICACIÓ EXTERNA: ESCRITA, ORAL I VISUAL

Mitjançant entrevistes personals al personal de gestió del Consell Esportiu, s'han analitzat els diferents documents i procediments que s'utilitzen en la comunicació externa, escrita i oral, adreçada als coordinadors/es d'activitats d'altres entitats, ajuntaments de la comarca, centres educatius, clubs esportius i altres organitzacions externes al nostre Consell Esportiu, que participen o no en les nostres activitats.

De les entrevistes efectuades a l'equip de gestió, es poden extreure les següents conclusions:

- En les **comunicacions escrites formals** (adreçades a institucions i ajuntaments) s'utilitza el llenguatge neutre i paraules masculines i femenines de forma simultània.

En conveni amb:



- Moltes de les comunicacions, tant escrites com orals, es fan d'una manera personal i adreçada directament a una persona o a un col·lectiu en concret (i no cal fer un ús generalista del llenguatge)
- Per norma general, s'escapen **expressions masculinitzades d'una manera recurrent** (com per exemple: "els *nens*", "els alumnes", "els *monitors*", "els delegats i entrenadors", "els regidors", etc.) per generalitzar.
- Les àrees que tenen més cura en utilitzar el llenguatge no sexista són: **Gerència, Promoció esportiva i formació, Recursos humans: prevenció de riscos laborals i Imatge i comunicació.**

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

ÀMBIT 3

MAPA DE GÈNERE

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



3.1 ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA.

Al Consell Esportiu del Baix Camp, el personal laboral es diferencia en dos grups:

- **L'equip de gestió:** les persones que presten serveis, s'encarreguen de la coordinació i gestió dels diferents programes que organitza el Consell Esportiu. Tenen càrrecs de responsabilitat que moltes vegades complementen amb el treball de camp com ara el monitoratge d'activitats.
- **L'equip tècnic:** format en monitoratge o personal tècnic esportiu i de lleure, que porten a terme els diferents serveis i activitats que els ajuntaments, entitats, centres educatius o AMPES demanen al Consell Esportiu.
- **L'equip de socorristes:** son les persones formades en socorrisme que estan vetllant per la seguretat dels usuaris en les instal·lacions aquàtiques on presten serveis.

En el següent quadre mostrem tipologia de contractes de treball que ordinàriament existeix a la entitat:

LLOC DE TREBALL		TEMPORALITAT DEL CONTRACTE	TIPUS DE CONTRACTE
Equip de gestió		Tot l'any	Contracte fix
Equip tècnic	Monitors/es de natació	Temporada d'estiu Tot l'any	Fix discontinu
	Socorristes aquàtics/ques	Temporada d'estiu Tot l'any	Fix discontinu
	Monitors/es de serveis i extraescolars	D'octubre a maig – juny	Fix discontinu
		Tot l'any (personal de les Llars Infantils)	Temps parcial o total amb durada determinada
	Monitors/es dels Campus esportius	Temporada d'estiu	Temps parcial amb durada determinada
	Monitors/es dels Parcs de Nadal	Nadal 1 setmana	Temps parcial amb duració determinada
	Monitors/es dels Campus de Setmana Santa	Setmana Santa	Temps parcial amb durada determinada.
	Netejadora del local	Tot l'any	Contracte fix



En conveni amb:

Al següent quadre mostrem la distribució d'homes i dones en els diferents llocs de treball:

	Lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
EQUIP GESTIÓ	Secretari general	0	0%	1	0,51%	1
	Adjunta Secretari General	1	1%	0	0,00%	1
	Caps de departament	7	4%	1	0,51%	8
	Tècnic àrea de promoció esportiva	3	2%	0	0,00%	3
	Tècnica de l'àrea JEEC (esports individuals)	1	1%	0	0,00%	1
	Tècnica de l'àrea de gestió de personal: prevenció riscos laborals	1	1%	0	0,00%	1
	Tècnica esportiva de programes i serveis aquàtics	1	1%	0	0,00%	1
	Administrativa de l'àrea de gestió de personal	1	1%	0	0,00%	1
	Auxiliar administratiu	0	0%	1	0,51%	1
EQUIP TÈCNIC	Socorristes	10	5%	29	14,65%	39
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	78	39%	63	31,82%	141
TOTAL		103	52,02%	95	47,98%	198

D'aquestes dades en podem extreure les conclusions següents:

- **La presència d'homes i de dones** en els diferents llocs de treball **és equilibrada**, amb una lleugera superioritat en el nombre de dones: 103 enfront a 95 homes.
- **A l'equip de gestió hi ha més dones amb càrrecs de responsabilitat que homes**. La proporció és de 15 dones sobre 3 homes, sobre el total de l'equip.
- **A l'equip tècnic, els percentatges són equilibrats**, amb una lleugera superioritat del homes: **44% de dones vers un 46,47% d'homes**(respecte al total de l'equip).

Mitjançant entrevistes personals a l'equip de gestió i la consulta de la base de dades de la Entitat i dels catàlegs de les activitats del Consell Esportiu, a continuació es descriuen els diferents llocs de treball que hi ha actualment al Consell Esportiu per sexes. No obstant hem d'indicar que de l'anàlisi d'aqueixes dades hem de concloure igualment el següent:

- En els càrrecs o posicions de més responsabilitat, existeix una presència majoritària de dones vers el gènere masculí. La segregació laboral per motiu de gènere en el cas d'aquesta entitat, trenca amb la dinàmica de segregació vertical.
- Per norma general, en aquells llocs de treball relacionats amb el món de l'educació i el lleure hi ha més presència femenina que masculina. La segregació laboral per motiu de gener (segregació horitzontal), respon al patró social existent en l'Estat.

En conveni amb:

Handwritten signatures and notes in blue ink.

- Els llocs de treball amb més **presència d'homes**, són aquells amb tradició esportiva masculina, com ara el de monitoratge **de futbol**, monitoratge **de bàsquet** (esports que creen culturalment i socialment un rol de gènere).
- Majoritàriament, **les dones** de l'equip tècnic, porten **activitats considerades tradicionalment desenvolupades per dones**, com per exemple: **dansa, ritmes i balls, acollides, menjadors o monitoratge i direcció de Llars infantils**. Tendència aquesta que s'hauria d'intentar modificar en les mesures correctives que es pactin.

Al Consell Esportiu del Baix Camp, es produeix una **segregació horitzontal** de l'ocupació en diferents llocs de treball que han estat social e històricament ocupats pel gènere masculí. No obstant no es pot obviar les dificultats que comporta trobar homes o dones professionalment vàlids en camps en els que la seva presència no és habitual. Un exemple clar és la falta de personal laboral masculí per cobrir llocs de treball tals com monitor/a de llar infantil, o monitor/a de menjador.

DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Secretari/a General	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir les línies d'actuació amb l'adequat ús dels recursos disponibles - Aconseguir els objectius establerts per l'entitat - Coordinar les activitats laborals del personal del Consell Esportiu del Baix Camp - Controlar els pressupostos i supervisar la despesa. - Promocionar el Consell Esportiu
Gerent	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fer possible el funcionament eficaç de l'empresa. - Encarregar-se directament dels informes corporatius per tal de facilitar el treball del Secretari General - Elaborar i signar les actes - Realitzar i gestionar les comunicacions oficials
Caps de departament	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificar, assessorar, donar suport, avaluar i coordinar els diversos programes esportius i de serveis del Consell Esportiu del Baix Camp. - Realitzar el seguiment continu dels programes esportius i de serveis - Vetllar pel benestar dels treballadors i treballadores al seu càrrec.

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Tècnic/a de l'àrea dels JEEC	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organitzar dels calendaris de les fases comarcals dels Jocs Esportius Escolars. - Supervisar els diferents programes del Consell Esportiu. - Coordinar les fases comarcals dels JEECS - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament dels JEEC.
Tècnic/a de promoció esportiu/va	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisar els diferents programes del Consell esportiu. - Organitzar i coordinar les trobades dels centres d'ensenyament. - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament de Promoció esportiva. - Tramitar les peticions dels trofeus.
Tècnic/a en prevenció de riscos laborals	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organitzar els cursos de formació pel personal laboral. - Controlar la prevenció de riscos laborals. - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament de l'Àrea de personal i el Secretari General. - Proporcionar la informació de prevenció de riscos al personal laboral - Organitzar les revisions mèdiques dels treballadors i treballadores.
Tècnic/a esportiu/va de l'àrea de natació i programes aquàtics	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controlar i supervisar els cursos de natació dels programes i serveis aquàtics - Donar suport i avaluar els monitors i monitores de natació - Realitzar qualsevol tasca encomanada sota supervisió del/la Cap de Departament - Fer tasques de monitoratge

Gutty
[Signature]
[Signature]
[Signature]

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Administratiu/va	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar tasques administratives, derivades dels diferents programes del Consell Esportiu, tal com gestió i arxiu de les factures, contractes, fitxes dels monitors i monitores, i atenció al públic - Gestionar les inscripcions dels usuaris i usuàries i les peticions de les entitats i centres educatius. - Arxivar la documentació. - Col·laborar en les tasques de gestió.
Auxiliar administratiu	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajudar a la tècnica administrativa en tasques de organització de documentació. - Gestionar les altes de les mútues esportives dels/les esportistes dels diferents programes esportius que organitza el Consell Esportiu del Baix Camp.
Directora de Llars d'infants	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar i controlar totes les activitats de la llar, assumint la responsabilitat global en els àmbits pedagògic, sanitari i d'alimentació, i en l'organització del personal que hi treballa
Monitor/a de Llars d'infants	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar el grup de nens i nenes al seu càrrec, sota supervisió de la direcció de la llar infantil.
Monitor/a de suport de transport escolar	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realitzar el seguiment de les rutes de transport escolar i controlar les possibles incidències que es poden ocasionar. Realització d'informe de seguiment i control.
Monitor/a de futbol sala	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenar i dirigir un grup, en la pràctica del futbol sala, ensenyar els principis bàsics i iniciar en la competició.
Monitor/a de bàsquet	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenar i dirigir un grup en la pràctica del bàsquet, ensenyar els principis bàsics i iniciar en la competició.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat



Guldy
cebc
UGC

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Monitor/a de teatre	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar tècniques d'expressió corporal, gestual i oral. Preparació d'obres de teatre.
Monitor/a de iniciació esportiva	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i iniciar als/les alumnes en diferents esports per tal que adquireixin les habilitats físiques bàsiques.
Monitor/a de dansa clàssica	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de la dansa.
Monitor/a de hip hop	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques del hip hop, acrobàcies, passos i ritmes.
Monitor/a d'acollides	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vigilar un grup de nens/es durant el temps d'acollida.
Monitor/a de gimnàstica rítmica	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de la gimnàstica rítmica, i l'ús dels elements que li són propis
Monitor/a de Karate	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar les nocions bàsiques de karate, els seus moviments i la normativa.
Monitor/a de ritmes i balls	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar tipus de músiques i els seus tempos, els passos bàsics, els moviments, i la realització de coreografies de balls
Monitor/a d'atletisme	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i perfeccionar aquest esport. Estratègies d'entrenament i millora progressiva de les marques.
Monitor/a de malabars	<p>Persona encarregada de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i introduir als/les alumnes al món dels jocs malabars i les activitats de circ.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be 'Gutierrez' and another that is less legible.

LLOC DE TREBALL	OBJECTIUS I DESCRIPCIÓ
Monitor/a d'anglès	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar o millorar (en funció del nivell de grup) els coneixements de la llengua anglesa
Monitor/a de gimnàstica per a adults	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Dirigir sessions de gimnàstica per al col·lectiu de persones adultes. - Dirigir sessions d'aeròbic - Dirigir i assessorar la sala de fitness
Monitor/a de patinatge	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar i millorar els coneixements d'aquest esport, treballant la tècnica a través de la pràctica.
Monitor/a de menjador	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Tenir cura dels nens i nenes en hores de menjador. - Ensenyar hàbits d'alimentació i higiene
Monitor/a de natació	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - Ensenyar els principis bàsics de la natació, tècniques i perfeccionament.
Socorrista aquàtic/a	Persona encarregada de: <ul style="list-style-type: none"> - La vigilància i la prevenció de riscos d'ofegament de persones usuàries de piscines, posant en pràctica tècniques de rescat i reanimació, si és necessari.

3.2 NIVELL D'ESTUDIS PER SEXE.

A continuació mostrem el **nivell d'estudis de la plantilla** del Consell Esportiu del Baix Camp:

NIVELL ESTUDIS	HOMES		DONES		TOTAL
	Quantitat	%	Quantitat	%	
ESTUDIS UNIVERSITARIS: diplomatura, llicenciatura	1	1%	2	1,01%	3
ESTUDIS UNIVERSITARIS: 1er Cicle	1	1%	1	0,51%	2
1ª ETAPA EDUCACIÓ SECUNDÀRIA	85	43%	94	47,47%	179
BATXILLERAT	4	2%	4	2,02%	8
GRAU MITJÀ F.P.	0	0%	1	0,51%	1
ESTUDIS PRIMÀRIA	4	2%	1	0,51%	5
SENSE ESTUDIS	0	0%	0	0,00%	0
TOTAL	95		103		198

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

De les dades a dalt expressades es desprèn que:

- Hi ha **més dones amb estudis universitaris que homes**.
- Les **dones** que treballen a l'equip tècnic o a l'equip de gestió, posseeixen **major nivell d'estudis** que els homes.
- De les 5 treballadores que tenen estudis universitaris, **el 60% són estudis dins de l'àmbit de l'esport i l'educació**, i el 40% són d'altres especialitats (que no estan relacionades amb l'educació i l'esport).
- Hi ha **més dones que homes amb Cicles Formatius de Grau Superior**.
- El **nivell d'estudis elemental és lleugerament més elevat en les dones** que en els homes.

3.3 ANTIGUITAT.

Al següent quadre mostrem l'**antiguitat de les treballadores i treballadors actuals** del Consell Esportiu:

ANTIGUITAT	DONES	% respecte al grup de dones	HOMES	% respecte al grup d'homes	% respecte al total de la plantilla		
					DONES	HOMES	DONES + HOMES
Menys d'un any	63	61,17%	68	71,58%	31,82%	34,34%	66,16%
D'1 a 2 anys	7	6,80%	4	4,21%	3,54%	2,02%	5,56%
De 2 a 4 anys	12	11,65%	11	11,58%	6,06%	5,56%	11,62%
De 4 a 6 anys	9	8,74%	4	4,21%	4,55%	2,02%	6,57%
De 6 a 10 anys	4	3,88%	5	5,26%	2,02%	2,53%	4,55%
Més de 10	8	7,77%	3	3,16%	4,04%	1,52%	5,56%
TOTAL	103	100%	95	100%	52,02%	47,98%	100,00%

Característiques de l'antiguitat consolidada del personal del Consell Esportiu del Baix Camp:

- La primera qüestió que hem d'observar es que les dones del Consell Esportiu, en termes generals, excepte en la franja de menys d'un anys i la que va de 6 a 10 anys, la seva antiguitat sempre es superior. Aquesta dada es positiva, essent la presència femenina majoritària i consolidada en la entitat.
- El 5,56% del personal té contracte amb el Consell Esportiu des de fa més de 10 anys, dels quals el 4,04% són dones vers els homes que suposen un 1,52%, sent per tant el gènere femení en aquest aspecte també prevalent. A més ocupen llocs de treball estructurals i amb comandament dintre de la entitat.
- El segment on hi ha un clara rotació de personal, degut a les característiques pròpies de l'activitat esportiva portada a terme per la Entitat, és en les contractacions de menys d'un any(monitors, socorristes...). No obstant, no s'intueix diferències importants en quan al nombre de contractacions, si fem la comparativa entre dones i homes, ja que en aquesta franja, existeix

En conveni amb:

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

pràcticament paritat, ja que el 31,82% de contractes de menys d'un any són dones, i pel contrari un 34,34% són homes (el diferencial es inferior a un 3%).

Si bé en l'equip de gestió hi ha una relativa continuïtat, degut a que les antiguitats tant en les dones com en el homes, es bastant important, no succeeix el mateix en l'equip tècnic/socorristes. Hi ha un intent per part del Consell Esportiu de fidelitzar el personal de l'equip tècnic, però és complicat, pel fet que la majoria de treballadors i treballadores són estudiants, amb jornades molt reduïdes o, els serveis que generen el lloc de treball acaben al final de cada curs escolar.

3.4 DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE.

En aquest apartat s'han analitzat el tipus de contractes i jornades laborals existents al sí de la entitat, i més concretament en relació a si estem davant de contractes a temps complert o parcial, i la tipologia de contractes utilitzada en el any 2021. En aquest punt es precis indicar que les dades s'han obtingut del registre retributiu que s'ha elaborat a l'efecte per portar a terme el present Pla d'Igualtat. Així en relació al tipus de contractes existents i la seva distribució per sexes, ens remetem al següent quadre explicatiu:

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE CONTRACTE					
Tipus contracte	HOMES		DONES		TOTAL
INDEFINIT A TEMPS COMPLERT	7	50%	7	50,00%	14
INDEFINIT A TEMPS PARCIAL	44	47%	49	52,69%	93
TEMPORAL A TEMPS COMPLERT	10	77%	3	23,08%	13
TEMPORAL A TEMPS PARCIAL	34	44%	44	56,41%	78
	TOTAL				198

Tipus Jornada	HOMES		DONES		TOTAL
	Quantitat	%	Quantitat	%	
Completa	17	63%	10	37,04%	27
Parcial	78	46%	93	54,39%	171
	TOTAL				198

Del dalt expressat podem observar que en relació als contactes indefinits a temps complert existeix una situació del tot paritària (50% de contractes indefinits estan formalitzats tant a homes com a dones), tendència que pràcticament també es dona en els contractes indefinits a temps parcial, sent lleument més superior en la franja del gènere femení. En el segment de contractes temporals a temps complert, sí que la tendència es que majoritàriament són contractes formalitzats a homes (77% versus 23,08%). Tendència majoritària que no es dona en el contractes a temps parcials temporals, en els, que tal i com reflexa la societat actual, son majoritàriament coberts per dones (56,41% versus 44%).

En conveni amb:

Handwritten signatures and stamps:
Gulda
10/6/21
110

En termes generals, quant a contractació indefinida es refereix, existeix una tendència a la paritat, no existint diferències significatives de gènere, però sí que se evidencia el patró que històricament i sociològicament es ve repetint en la societat, que es que el treball a temps parcial ve sent ocupat majoritàriament per les dones.

Gutty
Reus
UGT

ÀMBIT 4

ANALISI SALARIAL

(Informe auditoria Salarial)

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



[Handwritten signatures in blue ink]

4.1 ESTRUCTURA SALARIAL- SITUACIÓ EN BANDA.

En aquest punt cal portar a col·locació l'estructura existent en el si de l'empresa a fi d'identificar les possibles causes que motiven l'existència de diferències salarials entre el gènere femení i masculí, i les dades sobre presència femenina i masculina, i més concretament en relació amb els càrrecs directius i de major retribució i/o responsabilitat.

A efectes de l'anàlisi quantitativa i qualitativa de la bretxa salarial, que s'ha realitzat en les auditories salarials que acompanyen aquest informe diagnòstic, s'ha tingut en compte, la següent escala o graduació, en funció de nivells de responsabilitat dins de l'empresa, en funció de les tasques realment desenvolupades en l'empresa (en atenció a l'art.4 RD 902/2020) obeint al següent patró:

Escales-empresa	Lloc-empresa	Grup professional	AGRUP. CLAS. PROF.
A	Gerent	II	GRUP 02
B	Director	II	GRUP 02
C	Tècnic	III	GRUP 03
D	Monitor	III/IV	GRUP 03/04
D	Socorrista	IV	GRUP 04

Doncs bé, de l'anàlisi del registre retributiu elaborat paral·lelament al present informe diagnòstic, podem observar com del el màxim nivell corporatiu(nivell A) no està ocupat per cap dona(només 1 home). Absència de presència femenina en els llocs de treball amb major retribució i que de forma indicària podria estar evidenciant l'existència d'un "sostre de vidre". Malgrat que no existeix aquesta presència femenina en el nivell de responsabilitat més alt de la entitat, en el nivell professional immediatament inferior(nivell B-directors) sí que tenim una presència majoritària del gènere femení, en els quals hi ha 5 dones ocupant aquests llocs, mentre que només 2 estan ocupats per homes.

Una vegada establerta el desglossament de l'estructura organitzativa de l'empresa, cal abordar les bandes salarials existents en la mercantil analitzada:

Estructura salarial				
Grup Professional	Nivell	Bandes salarials		
		Mínim	Mitjana	Màxim
Gerents	A	14.426	17.938	21.526
Director	B	14.426	17.938	21.526
Tècnic	C	11.584	14.480	17.376
Monitor	D	9.174	11.629	13.955
Socorrista	D	9.174	11.629	13.955

En aquest punt hem d'indicar que un cop classificats els llocs de treball en nivells organitzatius, i de responsabilitat, el següent pas que s'ha realitzat, per a cada un dels nivells anteriorment especificats, es atribuir una banda o rang salarial de referència quant a retribució fixa anual(en endavant RFA), i s'ha establert un punt mínim, mig, i màxim. I aquesta situació en banda ens ha servit per situar les retribucions

En conveni amb:

de tota la plantilla(dones i/o homes) assignats al mateix nivell. De tal forma que podem identificar les següents situacions en les que es troba la retribució de les dones i els homes:

- *Situació en banda 1:* plantilla amb una retribució per sota del punt mínim de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 2:* plantilla amb una retribució entre el punt mínim i mig de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 3:* plantilla amb una retribució entre el punt mig i màxim de la seva banda salarial.
- *Situació en banda 4:* plantilla amb una retribució per damunt del punt màxim de la seva banda salarial.

Analitzant per tant la plantilla de la entitat, així com la RFA, podem observar la situació en banda de tota la plantilla:

Situació en banda	Homes	Dones	Total
1 < Min.	0	0	0
2 > Min. - < Med.	77	74	151
3 > Med. - < Max.	18	27	45
4 > Max.	0	2	2
Total	95	103	198

Del dalt expressat podem observar que pràcticament el gruix de la plantilla està situada en banda 2(151 persones: 74 dones vers 77 homes) o el que es el mateix tenen una RFA entre el punt mínim i mig de la seva banda salarial, 18 homes vers 27 dones en banda 3(retribució entre el punt mig i màxim de la seva banda salarial), i 2 dones en banda 4, es a dir, amb una retribució per damunt del punt màxim. Situació en banda que es desglossa per a cadascun dels nivells, en els següents quadres explicatius:

	Situación en banda - Hombres				Situación en banda - Mujeres			
	1	2	3	4	1	2	3	4
A			1					
B	0	2	0	0	0	3	2	0
C						1	1	
D	0	75	17	0	0	70	24	2
Total	0	77	18	0	0	74	27	2
%	0%	81%	19%	0%	0%	72%	26%	2%

En el present supòsit ens trobem de nou la prevalença del gènere femení respecte el masculí, per tant hem de inferir la inexistència de diferències salarials de gènere entre homes i dones, per quant el percentatge de retribucions en banda 3 i 4 existent en el Consell Esportiu suposa un tant per cent més

En conveni amb:

Carla
Deus

Ferran

elevat entre les dones que en els homes. Així per exemple el 26% de les dones estan a banda 3, mentre que un 19% d'homes estan en aquesta franja. De igual forma el 2% de les dones estan en banda 4, mentre que no hi ha cap home en aquesta situació.

En aquest sentit cal portar a col·lació la definició que doctrinalment s'ha realitzat dels anomenats *Costos d'Equitat*, que en termes generals ens indiquen la diferència en valor absolut(en euros) entre la retribució dels treballadors y qualsevol dels punts(mínim, mig, i màxim) de la seva banda salarial. En la pràctica retributiva aplicada al anàlisi salarial de gènere, podem parlar de dos tipus de costos:

- *Cost d'equitat per defecte*: la diferència de salaris dels treballadors, homes i dones, respecte el punt mínim de la seva banda salarial(quan aquests salaris son inferiors al punt mínim de banda).
- *Cost d'equitat per excés*: la diferència dels salaris dels treballadores, homes i dones, respecte el punt màxim de la seva banda salarial(quan aquests salaris son superiors al punt màxim de la banda).

Doncs bé utilitzant aquest paràmetre d'anàlisi, podem objectivar que en el nivell D, existeix un cost d'equitat per excés de 1.972€, respecte al punt màxim de la seva banda, per tant és una manifestació positiva, que evidencia que inclús el salari de la dona en aquesta entitat, és superior a l'home.

4.2 BRETXA SALARIAL.

Hem de recordar que tant el registre retributiu o auditoria salarial, haurà d'incloure, desglossat per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del realment percebut per cada concepte (salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials), i distribuït per grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable.

La mitjana és un indicador de tendència central que es calcula, en aquest cas, sumant els salaris d'homes i dones i dividint entre el nombre d'homes i dones, ment. Des del punt de vista retributiu, la utilitat i eficàcia de la mitjana per a la realització d'anàlisis salarials és molt limitada, essent el seu valor més aviat informatiu que una referència per fer diagnòstics o prendre decisions salarials, quan les dades, com és el cas de les retribucions, solen presentar molta dispersió. La mitjana (Md) és una mesura de localització, també expressada com a percentil 50 (P50) o quarter 2 (Q2), que representa un valor estadístic per sobre i per sota del qual se situen el 50 % de les retribucions d'una determinada mostra de dades, en aquest cas desagregada per sexe.

Feta aquesta introducció, hem de indicar que L'article 5.2 del RD 902/2020, seguint el literal recollit ja per l'article 28.2 de l'ET, acota a tres les categories a tenir en compte a l'hora d'agrupar els conceptes retributius per realitzar el registre salarial o l'auditoria salarial, que són els «salaris», els «complements salarials» i les «percepcions extrasalarials». Paràmetres aquests que s'han tingut en compte alhora de realitzar el present anàlisi de bretxa salarial de gènere.

Una vegada obtinguda la retribució total d'homes i dones, coneixent el nombre d'homes i dones en cada grup professional, s'ha calculat la retribució mitjana total de cadascun d'ells. De tal forma que la retribució mitja i mitjana de les dones i els homes de la entitat analitzada, són les que se expressen a continuació:

En conveni amb:

Empleats y tipus de retribució desagregades per sexes	Homes	Dones	Total
Nº de persones treballadores	95	103	198
Retribució Fixa Anual 100% (RFA)	1.155.443	1.301.379	2.456.822
Retribució Variable (RV)	394.502	449.460	843.962
Costos Retribució en Espècie	4.568	1.944	6.512
Retribució Total (RFA+RV+R _{ESP})	1.554.513	1.752.783	3.307.296

Retribució mitja desagregada per sexe (s/RT)	Homes	Dones	Retribució mitja total
Salari Mitjà	16.363	17.017	16.704
Percentatge que representa la retribució mitja d'homes i dones sobre la retribució mitja total	98%	102%	

Costos Equitat desagregats per sexe (s/RFA 100%)	Homes	Dones	Total
Costos d'Equitat (s/Min.)	0	0	0
Costos d'Equitat (s/Max.)	0	1.972	1.972

Estadístics de retribució desagregats per sexe (s/RT)	Homes	Dones	Total
Decil 10 (D1)	14.490	15.608	14.502
Quartil 1 (Q1-P ₂₅)	14.536	15.673	15.344
Mediana (Md-P ₅₀)	15.600	16.026	15.636
Quartil 3 (Q3-P ₇₅)	15.771	16.201	16.201
Decil 90 (D9)	18.506	21.086	18.690

Salari mitjà y mitjana per sexe	Homes	Dones
Retribució mitja	16.363	17.017
Mitjana	15.600	16.026
Diferència	764	991

Retribució més alta y més baixa desagregada per sexe (s/RFA 100%)	Homes	Dones	Nº vegades (*)
Retribució més alta	51.198	34.226	1,50
Retribució més baixa	12.304	12.310	1,00

(*) Nombre de vegades que representa la retribució més alta i més baixa dels homes sobre la de les dones

De l'anàlisi de les dades expressades en els anteriors quadres podem concloure, que en termes generals, **la retribució mitja i mitjana de les dones es superior als homes, per tant no existeix a priori bretxa salarial de gènere.** Així si una dona percep 17.017€ de salari mitjà, o 16.026€ de mitjana, l'home, en aquesta entitat, té un salari mitjà de 16.363€, i de mitjana 15.600€. Si bé es cert que en termes generals la retribució de les dones es superior a la dels homes, no és menys cert, que la retribució més alta del gènere masculí(51.198€), representa 1,50 vegades més que la retribució més alta de les dones(34.226€). No existint pràcticament diferències entre la retribució més baixa dels homes i de les dones.

En conveni amb:

(Handwritten signatures and notes)

A més dels elements exigits per l'art.5 del RD 902/2020, s'han calculat les ràtios de bretxa salarial de gènere mitjançant les fórmules següents:

- (1) ^{Bs1} (€): Diferència, en valor absolut, entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M – Retribució mitjana H)
- (2) ^{Bs2} (%): Percentatge que representa la retribució mitjana de la dona respecte de la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M / Retribució mitjana H)
- (3) ^{Bs3} (%): Variació percentual entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home (Retribució mitjana M / Retribució mitjana H * 1-1)
- (4) ^{Bs4} (%): Variació percentual entre la retribució mitjana de la dona i la retribució mitjana de l'home [(Retribució mitjana H – Retribució mitjana M) / Retribució mitjana H]
- (5) ^{Bs5} (%): Percentatge que representa la retribució mitjana de l'home sobre la retribució mitjana total, i percentatge que representa la retribució mitjana de la dona sobre la retribució mitjana total [(Retribució mitjana H / Retribució mitjana total) - (Retribució mitjana H / Retribució mitjana total)].

Retribució Fixa Anual.

Tant al registre retributiu com en l'auditoria salarial utilitzada en l'elaboració del present Pla d'Igualtat, la primera de les conclusions que hem d'extreure és que en relació amb els components salarials obligatoris (salari fix previst en el conveni col·lectiu, i sense tenir en compte els plusos d'activitat) hem d'indicar que no es produeixen cap salt o diferència entre homes i dones. Inclús podem afirmar que en la RFA, el gènere femení té una retribució superior al gènere masculí. Afirmació aquesta que se observa en el següent quadre explicatiu:

	Persones		RFA 100% (RFA)		Retribució Mitja (RFA 100%)		Bretxa Salarial (s/RFA 100%)							
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0	21.514											
B	2	5	32.464	89.527	16.232	17.905	17.069	1.674	110%	10%	-10%	95%	105%	
C	0	2		28.960										
D	92	96	1.101.465	1.182.891	11.972	12.322	12.147	349	103%	3%	-3%	99%	101%	
Total	95	103	1.155.443	1.301.379	12.163	12.635	12.408	472	104%	4%	-4%	98%	102%	

De les dades a dalt expressades poden objectivar que en tots els nivells comparables(escala B i D), la RFA sempre es superior en el gènere femení. Així per exemple la retribució mitja de la dona, representa un 104% respecte a la retribució mitja de l'home. De igual forma podem observar que en termes generals

En conveni amb:

[Handwritten signatures and notes]

al dona té una RFA de un 4% superior al home, i això suposa que la RFA mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 102%, mentre que l'home es de un 98%.

Retribució variable.

Les diferències salarials, en algun de les escales o nivells de llocs anteriorment assenyalats(recordem de l'A al D). L'origen d'aquestes diferències, que en còmput global no excedeixen d'un 25% de diferència(art.6 b) RD 902/2020), però que en essència es produeixen en la disparitat existent en l'abonament del denominat "complement a brut", la quantia del qual varia de forma significativa dintre del mateix gènere(bé siguin homes i dones), i que en el segment masculí sol ésser superior. Complement que hauria de regular-se o regularitzar-se per tal d'establir clarament els fonaments que donen dret a la seva percepció. Així mateix aquestes diferències existents en el nivell B, i que fan advertir un índex de bretxa salarial en el citat nivell, es deu a que tradicionalment la major dedicació, disponibilitat, responsabilitat, ha anat lligada a l'abonament d'aquest complement voluntari. Però per contra en el nivell D, aquesta tendència és a l'inrevés perquè les dones percebent una retribució variables superior. Diferències que en còmput general no superen el 25%, tal i com s'expressa a continuació:

	Persones		Retribució Variable (RV)		Retribució mitja (RV)		Bretxa Salarial (s/RV)							
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0		25.986										
B	2	5	25.337	35.725	12.668	7.145	9.907	-5.523	56%	-44%	44%	128%	72%	
C	0	2		7.670										
D	92	96	343.178	406.065	3.730	4.230	3.980	500	113%	13%	-13%	94%	106%	
Total	95	103	368.515	475.446	3.879	4.616	4.262	737	119%	19%	-19%	91%	108%	

La RV es superior en el gènere masculí que en el femení en el nivel B, pero no en la resta de nivells. Així per exemple la retribució mitja de la dona, representa un 119% respecte a la retribució variable mitja de l'home. De igual forma podem observar que en termes generals la dona té una RV de un 19% superior a l'home, i això suposa que la RV mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 108%, mentre que l'home es de un 91%.

En conveni amb:

Handwritten signatures and notes in blue ink.

Retribució Total (RFA+RV+Resp).

Una vegada analitzat els conceptes exigits per l'art.5 del RD 902/2020, en relació a l'art.28ET, es necessari fer l'anàlisi del conjunt de retribucions totals de la plantilla. Així en termes generals, podem afirmar que no estem davant una empresa en la que existeixi bretxa salarial. I això s'observa analitzant tot els paràmetres que consten en el present informe, i de les variants també analitzades.

Ens hem de remetre per tant als següents quadres explicatius, a fi d'objectivar la realitat retributiva existent en la entitat:

	Persones		RETRIBUCIÓ TOTAL (RFA+RV+RESP)		RETRIBUCIÓ MITJA (s/RT)			BRETXA SALARIAL RETRIBUCIÓ MITJA (s/RT)						
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Total	Bs ¹ (€)	Bs ² (%)	Bs ³ (%)	Bs ⁴ (%)	Bs ⁵ (%)		
												H	M	
A	1	0												
B	2	5	58.361	126.234	29.180	25.247	27.214	-3.934	87%	-13%	13%	107%	93%	
C	0	2												
D	92	96	1.444.954	1.589.919	15.706	16.562	16.134	856	105%	5%	-5%	97%	103%	
Total	95	103	1.503.315	1.716.153	15.824	16.662	16.260	837	105,3%	5,3%	-5,3%	97,3%	102,5%	

De l'anàlisi de la retribució mitja de la plantilla podem extreure que el gènere femení percep un 5,3% de mitja més que els homes. La retribució mitja de la dona, en relació a la mitja total, és d'un 102,5%, mentre que l'home es d'un 97,3%. No obstant, si bé no es necessari d'acord amb l'art.6 b) RD 902/2020, en el nivell B, seria bo, intentar equiparar la retribució total del gènere masculí i femení, ja que com es desprèn de l'anàlisi, la retribució total mitja de l'home es de un 107% mentre que la de la dona es de un 93%.

En conveni amb:

(Handwritten signatures and stamps)

ÀMBIT 5 SELECCIÓ PERSONAL

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Generalitat
de Catalunya



esportcat



Diputació Tarragona



Ajuntament de Reus



Ajuntament del
comarca
del Baix Camp

5.1 CRITERIS DE SELECCIÓ

A continuació mostrem els criteris de selecció i valoració que es tenen en compte en el moment de contractar el personal del Consell Esportiu.

Aquest quadre és orientatiu, ja que la selecció de personal es realitza mitjançant la consulta del seu currículum formatiu i laboral i les entrevistes personals i, en molts casos, es prioritzen els perfils personals, per sobre d'altres factors si així ho requereix el lloc de treball que s'ha de cobrir.

No es tenen en compte els estereotips socials dels llocs de treball, i moltes vegades el fet que en una categoria laboral o lloc de treball existeixin majoria d'homes (com en el cas dels monitors/es de futbol) o de dones (com en el cas de Directores/es de Llar d'infants), ve donat per la demanda existent i els propis aspirants al lloc de treball.

Llocs de treball		Criteris de selecció	Criteris de valoració
Equip de gestió		Titulació acadèmica Aptituds Actitud	Alt rendiment laboral Identificació i implicació amb el Consell Esportiu del Baix Camp.
EQUIP TÈCNIC	Monitors/es de natació i d'activitats aquàtiques	Titulació acadèmica Experiència laboral i esportiva Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació Elevat grau de responsabilitat amb els nens i nenes i amb les seves famílies
	Socorristes aquàtics/ques	Titulació acadèmica Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació Elevat grau de responsabilitat
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	Titulació acadèmica Experiència laboral i esportiva Disponibilitat horària	Iniciativa i implicació amb l'activitat i els/les participants Elevat grau de responsabilitat amb els nens i nenes i amb les seves famílies
	Netejadora del local	Experiència laboral	Responsabilitat vers la neteja del local Bon rendiment laboral

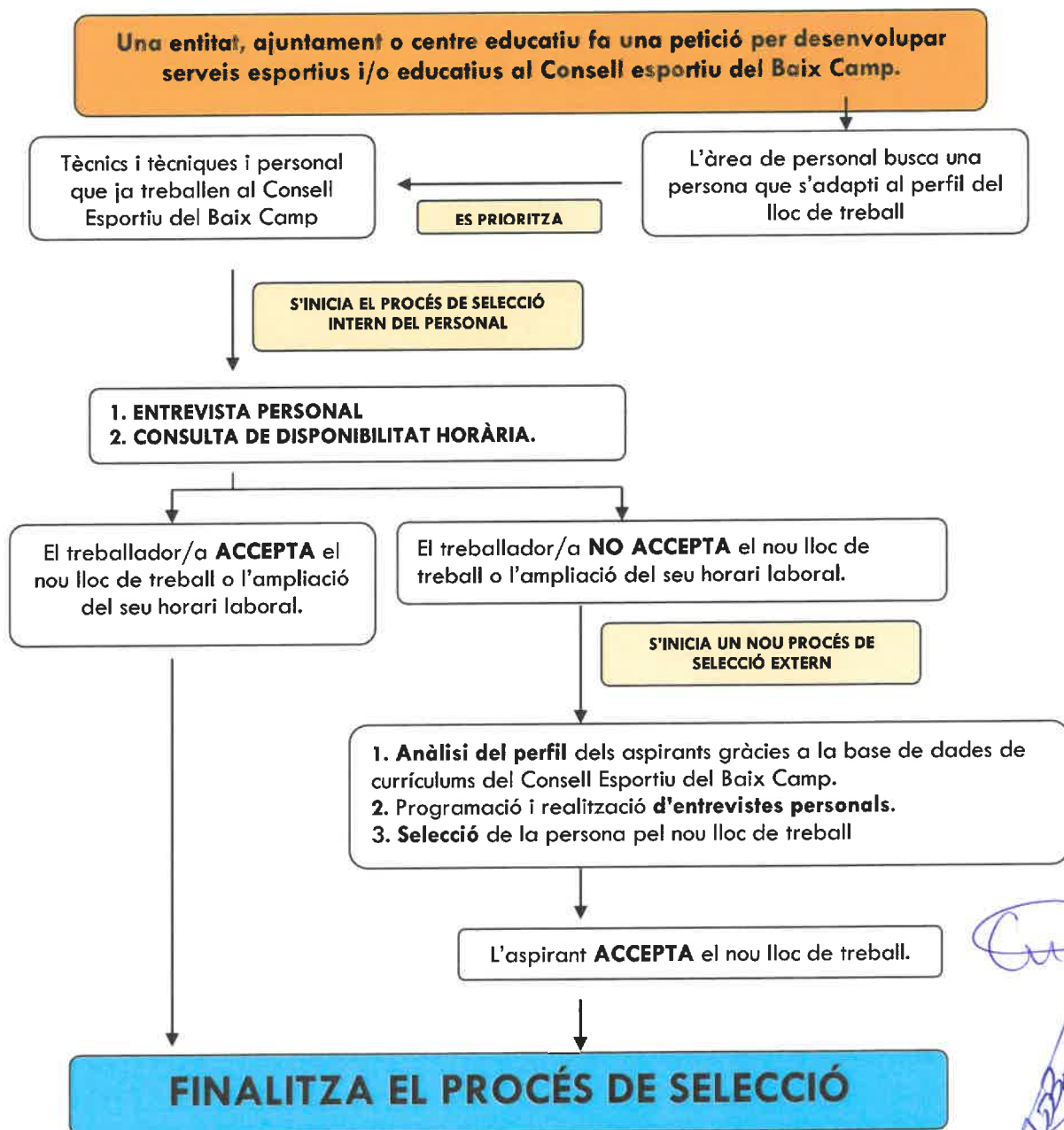
5.2 PROCÉS DE SELECCIÓ

A continuació presentem un diagrama que descriu el procés de selecció del personal, des del moment en què una entitat, centre educatiu o ajuntament demana un servei determinat al Consell Esportiu del Baix Camp. A partir d'aquest punt, s'inicien una sèrie de protocols d'actuació, a càrrec del personal de l'àrea

En conveni amb:

de gestió de personal. No es realitzen proves de selecció basades en test psicotècnics, proves de idoneïtat o tests de personalitat.

La primera opció per cobrir un nou lloc de treball es dona a aquelles persones que treballen o han treballat a la entitat i tenen un perfil adequat. D'aquesta manera, el Consell Esportiu intenta fidelitzar la seva plantilla laboral d'una manera més directa i personal, ja que per la tipologia de treballadors i treballadores (estudiants i joves) i la seva disponibilitat horària, moltes vegades reduïda pels seus estudis, es fa molt difícil.



En conveni amb:

Català
Esportiu
122

5.3 REDACCIÓ I DIFUSIÓ DE L'OFERTA

Per norma general, la gent interessada a treballar en el Consell Esportiu del Baix Camp, porta el seu currículum a les oficines del Consell Esportiu o l'envia per correu electrònic a l'adreça genèrica. Es per això que es disposa d'una base de dades molt extensa de currículums amb les dades acadèmiques i laborals de les persones aspirants. Els criteris per organitzar aquesta base de dades són totalment objectius i no discriminen per raó de sexe, ja que s'arxiven per **titulació acadèmica**, un element aquest del tot objectiu.

Ocasionalment i de manera molt puntual, s'han publicitat llocs de treball referents a:

- **socorristes** aquàtics/ques;
- **monitors/es** per a activitats de vacances (campus d'estiu, colònies, etc);
- **àrbitres** de bàsquet i futbol.

La difusió d'aquesta oferta ha estat la següent:

- **Anuncis gràfics a la web** del Consell Esportiu,
- **Anuncis gràfics als diaris** i publicacions gratuïtes locals (ESPAIS 7, Infoesports, etc).
- **Cartells** penjats directament a la seu del Consell Esportiu, del Consell Comarcal, a institucions de la comarca, a les Facultats d'Educació i Psicologia de l'URV i als instituts de Tarragona i Reus, que cursen Cicles Formatius de Grau Mitjà i/o Superior.
- **Falques radiofòniques** en emissores locals (Radio Reus, RAC 1, etc)

El llenguatge utilitzat en totes aquestes comunicacions sempre ha estat neutre i no discriminatori i sempre s'utilitza el llenguatge femení i masculí simultàniament.





ÀMBIT 6 FORMACIÓ

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

En conveni amb:







6.1 Hores de formació de dones i homes en el darrer any

La següent taula mostra les hores de formació rebudes pel personal laboral del Consell Esportiu en aquests últims anys:

	Lloc de treball	Àrea funcional	Hores dedicades a la formació segons el sexe			
			Dones	Homes	Total hores	
EQUIP GESTIÓ	Secretari general	Gerència	--	125 h	125 h	
	Adjunta Secretari general	JEEC Competicions d'adults	97 h	--	97 h	
	Caps de departament	Promoció esportiva i formació		549 h	---	549 h
		Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics		107 h	---	107 h
		Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat		95 h	---	95 h
		Gestió i formació de personal		---	109 h	109 h
		JEEC: esports individuals		99 h	---	99 h
	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	99 h	---	99 h	
	Tècnic promoció	Dinamització esportiva als centres educatius	---	549 h	549 h	
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació del personal	38 h	---	38 h	
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	37 h	--	37 h	
	Administrativa	Gestió i formació del personal	97 h	---	97 h	
	Auxiliar administratiu	JEEC i Competicions d'adults (tramitació de llicències i mútues esportives)	---	55 h	55 h	

En conveni amb:

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

	Lloc de treball	Àrea funcional	Hores dedicades a la formació segons el sexe		
			Dones	Homes	Total hores
EQUIP TÈCNIC	Monitors/es de natació i serveis aquàtics	Programes i serveis aquàtics	10 h	18 h	28 h
	Monitors/es de serveis, activitats extraescolars i activitats dirigides.	Programes esportius i servei	279 h	162 h	441 h
	Netejadora del local	Infraestructura	2 h	0 h	2 h
Total			1.509h	1.016h	2.525h

6.2 Tipus de formació que reben homes i dones i inversió efectuada

A continuació mostrem el tipus de formació que ha rebut el personal laboral del Consell Esportiu durant l'any 2019-2020 i la proporció de homes i dones que han fet la formació:

NOM DEL CURS	HORES del curs	Cost total del curs	Hores i inversió dedicades a la formació segons el sexe					
			DONES	% Dones *	Inversió	HOMES	% Homes *	Inversió
Anglès nivell elemental	67 h	4.260,00 €	6	6,30%	3.073,90 €	3	3,15%	1.186,10 €
Anglès nivell mitjà	69 h		3	3,15%		0	0,00%	
Networking	12 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	2	2,10%	0,00 €
Postgrau d'Organització i gestió de l'esport escolar	450 h	3.400,00 €	1	1,05%	1.700,00 €	1	1,05%	1.700,00 €
Anàlisi de problemes i presa de decisions	20 h	Gratuït	9	9,47%	0,00 €	3	3,15%	0,00 €
DEA	8 h	900,00 €	14	14,73%	700,00 €	4	4,21%	200,00 €

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 · 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat · cebc@cebc.cat

[Handwritten signatures and notes]

NOM DEL CURS	HORES del curs	Cost total del curs	Hores i inversió dedicades a la formació segons el sexe					
			DONES	% Dones *	Inversió	HOMES	% Homes *	Inversió
Càlcul taxes i preus públics del SEM	8 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	1	1,05%	0,00 €
Planificació de l'equipament esportiu municipal	8 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	1	1,05%	0,00 €
Prevenició de riscos laborals	2 h	Gratuït	55	57,89%	0,00 €	40	42,10%	0,00 €
Igualtat d'oportunitats a les empreses: diagnosi	4 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	0	0,00%	0,00 €
Català	45 h	Gratuït	0	0%		1	1,05%	
Igualtat d'oportunitats a les empreses: disseny del Pla	4 h	Gratuït	1	1,05%	0,00 €	0	0,00%	0,00 €
Jornada formativa interna: recursos educatius per tècnics/ques.	2,5 h	Gratuït	41	43,15%	0,00 €	36	37,89%	0,00 €
Grau universitari en Ciències Empresarials	652,5h	1.188,42 €	0	0 %	0 €	1	1,05%	5.068,38 €
Total	1.352h	9.748,42 €			5.473,90 €			4.274,52 €

* Percentatge respecte al total de la plantilla laboral

De les dades esmentades anteriorment, es desprèn el següent:

- El Consell Esportiu del Baix Camp organitza **cursos de formació interna per la seva plantilla** portats a terme **pel propi personal de gestió**.
- **El 25% dels cursos de formació** que s'han fet, són de **formació específica del nostre àmbit**. El 16,7% són cursos d'idiomes.
- **No hi ha distinció de gènere** quan es programa un tipus de formació a realitzar.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



Gràcies

[Handwritten signatures]

En aquest punt es precis indicar que com a conseqüència de la pandèmia de COVID-19, el ritme de formacions va veure notablement des de març de 2020, per tant a l'any 2021 es van realitzar els següents cursos formatius:

NOM DEL CURS	DONES	%	HOMES	%
Liderazgo de equipos virtuales	3	11,54%	2	12,50%
Adapta el teu estil de lideratge al món online	1	3,85%	0	0,00%
Innovació en les mesures de RRHH	1	3,85%	0	0,00%
Introducció a la perspectiva de gènere i la igualtat en les entitats esportives	1	3,85%	0	0,00%
Xarxes socials per a empreses	2	7,69%	2	12,50%
Pla de viabilitat CEBC de setembre a novembre 2021	1	3,85%	2	12,50%
Fons europeus com i per a què?	0	0,00%	1	6,25%
Microsoft excel 365: Excel Nivell Mig	1	3,85%	0	0,00%
Microsoft excel 365: Excel Basico	1	3,85%	0	0,00%
Taller de RS empresarial	1	3,85%	0	0,00%
Elaboració ofertes per a la licitació pública	1	3,85%	0	0,00%
Igualtat efectiva: Plans igualtat	1	3,85%	0	0,00%
Clima Laboral	1	3,85%	0	0,00%
Eines de negociació: psicomorfologia	1	3,85%	0	0,00%
Psicomorfologia aplicada	1	3,85%	0	0,00%
Formació en igualtat i prevenció de l'assetjament	1	3,85%	0	0,00%
Curs DEA per a tècnics/es esportius/es online	0	0,00%	1	6,25%
Curs DEA per a tècnics/es esportius/es	4	15,38%	4	25,00%
Curs DEA per a socorristes	4	15,38%	4	25,00%
Total	26	100,00%	16	100,00%

En conveni amb:

A la vista de les dades en formació a dalt expressades podem objectivar que el gènere femení rep major formació que els homes que conformen la plantilla.

6.3 Pla de formació

El Consell Esportiu del Baix Camp aposta per una formació continuada de la seva plantilla, encara que no existeix un Pla de Formació específic.

Les empreses que cotitzen per la contingència de Formació Professional disposen d'un crèdit anual de Formació Continua que resulta d'aplicar a la quantitat ingressada per l'empresa en concepte de quota de FP durant l'any anterior, el percentatge de bonificació que s'estableix en la llei anual de Pressupostos Generals de l'Estat, en funció del nombre de treballadors i treballadores de les empreses (plantilla mitjana).

El Consell Esportiu del Baix Camp utilitza aquest crèdit en la seva totalitat i quan finalitza l'any, es continua fent formació.

6.4 Existència de detecció de necessitats amb perspectiva de gènere.

No hi ha fet un protocol per la detecció de necessitats formatives, amb o sense perspectiva de gènere.

La detecció de necessitats de formació ve determinada per:

- els continguts i la tipologia del curs
- els horaris
- la viabilitat econòmica.

6.5 Procediments per accedir a la formació.

El procediment per accedir a la formació és el següent:

6. Les empreses de formació fan arribar periòdicament, a la tècnica de l'àrea de formació del personal, la informació dels cursos que poden interessar segons la temàtica. També es consulten pàgines web i els tríptics i díptics informatius que arriben als diferents treballadors/es de l'equip de gestió relacionats amb la formació.
7. La tècnica de formació del personal i/o els treballadors/es de l'àrea de gestió, informen dels continguts, del cost i dels horaris dels cursos proposats al secretari general.
8. El secretari general revisa els continguts i selecciona aquells més adients pel que fa a les necessitats i l'horari del personal laboral.
9. El Secretari General comunica a la tècnica de formació laboral els cursos que són interessants per:
 - a. Organitzar-los, quan són necessaris per adequar les persones a determinats tipus de lloc de treball.
 - b. Proposar-los al personal laboral.
10. La tècnica fa les inscripcions i organitza els calendaris, si és el cas.

La formació interna que es fa per a l'equip tècnic, l'organitza l'equip de gestió. Els continguts giren entorn del reglament de règim intern del Consell Esportiu del Baix Camp, els hàbits, els protocols d'actuació, la metodologia i els recursos pedagògics, aplicables a les diferents activitats. El procés és el següent:

5. S'estableixen uns continguts en funció de les necessitats de l'equip tècnic.

En conveni amb:

6. Es busquen les persones que portaran a terme la formació (normalment són membres de l'equip de gestió amb titulació i/o experiència docent (o membres de l'equip de col·laboradors/es dels diferents programes del Consell Esportiu).
7. S'acorda una data entre l'equip de gestió per dur a terme la formació interna i es busca una instal·lació adient als continguts del curs.
8. El personal de l'àrea de gestió i formació del personal fa la convocatòria per correu electrònic i per telèfon a tots els membres de l'equip tècnic.

6.6 Horaris i llocs de la formació

S'intenta que els cursos s'imparteixin dins de l'horari laboral, però no sempre és possible, ja sigui perquè el calendari l'estableix l'empresa formadora o bé per motius d'organització interna del Consell Esportiu del Baix Camp, o per la dispersió d'horaris que tenen les treballadores i treballadors.

Els horaris dels cursos que s'han anat realitzant, es mostrem a continuació;

CURS	Lloc de realització	Horari
Anglès nivell elemental i nivell mitjà	Acadèmia d'anglès First Class	2 sessions setmanals, de 15 a 16h
Català	Centre de normalització lingüística	3 sessions setmanals, de 20 a 21:45h
Networking	Aules Centre Ensenyaments Tecnològics de Reus	Dimarts i dijous, de 9 a 14h
Anàlisi de problemes i presa de decisions	Aules Centre Ensenyaments Tecnològics de Reus	Cada dilluns, de 9 a 12h
DEA	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	1 sessió, de 9 a 14h i de 15 a 18 h
Igualtat d'oportunitats a les empreses: disseny del Pla	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	De 10h a 14h
Jornada formativa Prevenció de riscos	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	De 9 h a 11h
Jornada formativa interna: recursos educatius per a personal tècnic.	Sala d'actes del Consell Comarcal del Baix Camp	DE 11h a 13:30h
Grau universitari: Empresarials (continuació)	Telemàticament	Els horaris són fixats pel treballador

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



[Handwritten signatures and stamps]

ÀMBIT 7 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Antònia
[Signature]

7.2 Promoció per categories professionals o àmbits funcionals i/o àrees per sexe en els darrers anys de l'equip de gestió.

CÀRREC	DONA	HOME	ANY INICI del contracte	PROMOCIÓ
Secretari General	--	1	1995	Va començar com a Secretari tècnic. A l'any 1998 va ascendir al càrrec sense promoció interna, està desenvolupant tasques tècniques de gestió de la organització.
Gerent	1	--	1995	Inicialment va entrar al Consell Esportiu com a tècnica esportiva, fent tasques administratives i de monitoratge. A l'any 1998 va ascendir al càrrec sense promoció interna, està desenvolupant tasques tècniques de gestió de la organització.
Caps de departament	1	--	1999	Va començar fent tasques de monitoratge i socorrisme. Als 6 mesos es va promocionar com a tècnica esportiva. A partir del 2002 treballa com a Cap de Departament.
	1	--	2003	Va començar fent tasques de monitoratge i socorrisme. Des del 2005 treballa com a tècnica esportiva i posteriorment com a cap de departament.
	1	--	2000	Va començar com a monitora de natació. Combinava tasques de monitoratge amb tasques de coordinació com a tècnica. A partir del 2002, es va promocionar com a Cap de Departament.
	1	--	2007	Contractació per selecció directa. Va treballar des de l'inici com a Cap de Departament.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

CÀRREC	DONA	HOME	ANY INICI del contracte	PROMOCIÓ
	--	1	1998	Va començar fent la Prestació Social Substitutòria, alternativa al Servei Militar. Quan va acabar es va promocionar com a Cap de Departament.
Tècnica àrea JEEC	1	--	2006	Va entrar a l'empresa com a monitora i al cap d'un any es va promocionar com a tècnica esportiva. Actualment combina les tasques dels dos àmbits.
Tècnic promoció	--	1	2006	Va entrar a l'empresa com a monitor i al cap d'un any es va promocionar com a tècnic esportiu. Actualment combina tasques dels dos àmbits.
Tècnica prevenció riscos laborals	1	--	2006	Va entrar a l'empresa com a monitora i al cap d'un any es va promocionar com a tècnica esportiva. Actualment combina tasques dels dos àmbits.
Tècnica esportiva	1	--	2010	Contractació per selecció directa. Combina les tasques de tècnica esportiva (dins de l'equip de gestió) amb el treball com a monitora esportiva (equip tècnic).
Administrativa	1	--	2010	Contractació per selecció directa. Combina les tasques d'administrativa amb el treball com a monitora esportiva (equip tècnic)
Auxiliar administratiu	--	1	2007	Feia tasques d'arbitratge i de monitor esportiu. Des de l'any 2008 combina les tasques d'administratiu (dins de l'equip de gestió) amb el treball com a monitor esportiu (equip tècnic)

D'aquest quadre podem extreure les següents conclusions:

- 6 de les 13 persones que formen part de l'equip de gestió (46,15%), inicialment, **formaven part de l'equip tècnic.**
- 3 membres de l'equip de gestió (23,07%) van ser contractats/ades directament, atenent la seva titulació acadèmica, experiència professional i necessitats operatives del Consell Esportiu i van entrar directament a l'equip de gestió (encara que també desenvolupen tasques pròpies de l'equip tècnic si és necessari).

En conveni amb:

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

- 1 membre va començar fent la Prestació Social Substitutòria i, un cop acabat aquest període, va ser contractat directament com a Cap de Departament, per necessitats operatives i laborals del Consell Esportiu.
- **La persona amb més antiguitat laboral a l'empresa és una dona.**
- Els dos llocs de treball amb més responsabilitats i de caire tècnic, de l'equip de gestió, **s'han promocionat des de nivells inferiors.**

7.2 PROCEDIMENTS DE PROMOCIÓ

En els darrers anys, el Consell Esportiu, ha crescut considerablement. Cada vegada es porten a terme més serveis esportius i de lleure per a entitats, associacions, centres educatius i ajuntaments de la comarca. Això fa que augmentin els càrrecs de responsabilitat dins de l'equip de gestió i que s'hagin de crear més llocs de treball (amb noves contractacions o promocions) per incorporar-los a l'equip tècnic.

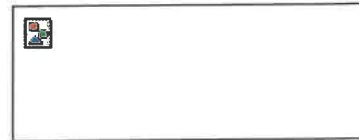
Les treballadores amb més antiguitat a l'empresa, al començament, feien tasques de monitoratge d'activitats i/o de socorrisme aquàtic. Aquesta ha esdevingut una de les tendències actuals al Consell Esportiu; promocionar les persones (dones i homes indistintament) des de l'equip tècnic fins a l'equip de gestió. Aquest ascens, implica una major responsabilitat, per la qual cosa es valora el perfil personal i acadèmic de les persones candidates i el seu grau d'identificació amb el Consell Esportiu.

A causa de les necessitats operatives del Consell Esportiu i de l'aplicació de la nova Llei de l'Esport, en aquests darrers anys hi ha hagut noves incorporacions de persones que no formaven part del Consell Esportiu del Baix Camp, per ocupar càrrecs de responsabilitat molt determinats.

El procediment de la promoció dins els càrrecs amb responsabilitat és el següent:

- Per necessitats internes i externes al Consell Esportiu, es genera un nou càrrec de responsabilitat.
- Es valora si alguna de les persones que formen part de l'equip de gestió té el perfil idoni per a ocupar el lloc de treball.
- Si les tasques que comporta el nou càrrec són compatibles amb les habituals de la persona seleccionada, se li assigna el lloc i es tanca el procediment.
- Si no hi ha possibilitats de cobrir el nou lloc amb el personal de l'equip de gestió, el secretari general, conjuntament amb les persones responsables del departament de personal, revisa els perfils del personal tècnic.
- Es fa una selecció de les persones aspirants a cobrir el lloc de treball.
- Si no hi hagués cap persona dins de la plantilla amb el perfil idoni, es revisen els curriculum de possibles aspirants externs al Consell Esportiu i se seleccionen
- El Secretari General, manté una entrevista amb els treballadors o treballadores que s'han seleccionat, o si és el cas, amb els nous i les noves aspirants.
- S'escull la persona que cobrirà el lloc de treball, sense tenir en compte el seu sexe.

En conveni amb:



ÀMBIT 8 INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Handwritten signatures in blue ink.

8.1 ANTIGUITAT DE LA PLANTILLA

Al següent quadre, mostrem l'antiguitat de les dones amb càrrecs de responsabilitat del Consell Esportiu del Baix Camp i els llocs de treball que ocupen:

	Càrrec i/o lloc de treball	Àrea funcional	Antiguitat
EQUIP DE GESTIÓ	Adjunta Secretari General	JEEC Competicions d'adults	1995
	Cap de departament	Promoció esportiva i formació	1999
	Cap de departament	Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics	2000
	Cap de departament	Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat	2006
	Cap de departament	JEEC: esports individuals	2008
	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	2003
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació de personal	2006
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	2010
	Administrativa	Gestió i formació de personal	2010
	EQUIP TÈCNIC	Directores de Llar d'Infants	Equip de monitoratge dels programes esportius i servei
2009			

De les dades del quadre anterior es desprèn el següent:

- De les 11 dones amb càrrec de responsabilitat al Consell Esportiu del Baix Camp, **4 s'han incorporat en aquest darrer any** (que representen un 36,36%).
- Dels 5 caps de departament, 4 són dones.
- Hi ha **llocs de treball** que **culturalment** estan socialment "**feminitzats**", com és el cas de les direccions de les Llar Infants. Al Consell Esportiu, tot el personal laboral que presta els seus serveis en aquests llocs de treball són dones, ja que només han estat dones les que han respòs a la demanda (amb la titulació requerida) per aquest lloc de treball.

En conveni amb:



- Un dels càrrecs més importants de l'equip de gestió, el de **responsable de la Adjunta Secretaria General, està ocupat per una dona.**

8.2 DISTRIBUCIÓ DE CÀRRECS DIRECTIUS PER SEXE

La actual Junta Directiva es va constituir el 6 de maig de 2016. Hi ha 6 membres que porten més de 10 anys. Cal recordar que aquests càrrecs no són retribuïts.

Al següent quadre, mostrem l'antiguitat de les dones que formen part de la junta directiva i els càrrecs que hi ocupen:

De les dades es desprèn el següent:

- Els càrrecs per ordre de jerarquia, està **ocupat per una dona.**
- De les 14 persones que componen l'actual junta directiva, 5 són dones (representen el 35,71% del total)
- Dins de la Junta Directiva cap dona té **una antiguitat superior als 10 anys.**

Es difícil trobar dones que estiguin disposades a desenvolupar un càrrec d'aquestes característiques amb els seus **condicionants de dedicació i disponibilitat horària** (reunions, compromisos al vespre, caps de setmana, entre d'altres).

La Junta Directiva del Consell Esportiu no és una excepció i, igual que passa a nivell polític: a mesura que augmenta la responsabilitat i categoria del càrrec, la presència femenina disminueix.

8.3 ESTUDIS ACADÈMICS DONES AMB CÀRREC DE RESPONSABILITAT.

Al següent quadre mostrem la formació de les dones que tenen càrrec de responsabilitat al Consell Esportiu del Baix Camp:

	Lloc de treball	Àrea funcional	Formació
EQUIP DE GESTIÓ	Adjunta Secretari general	JEEC Competicions d'adults	Batxillerat
	Cap de departament	Promoció esportiva i formació	Diplomatura universitària
		Coordinació General Seguiment de programes (inspeccions) Programes i serveis aquàtics	Diplomatura universitària
		Imatge i comunicació Nous projectes i qualitat	COU Formació específica, no reglada
		JEEC: esports individuals	Llicenciatura i

En conveni amb:

(Handwritten signature)

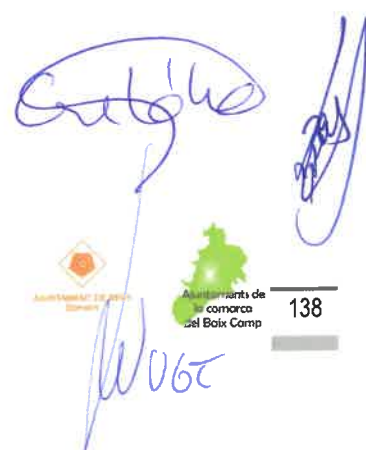
(Handwritten signature)

			Diplomatura universitària
	Tècnica àrea JEEC	JEEC: esports individuals	Llicenciatura i Diplomatura universitària
	Tècnica prevenció riscos laborals	Gestió i formació de personal	Formació professional II grau
	Tècnica esportiva	Programes i serveis aquàtics	Llicenciatura universitària
	Administrativa	Gestió i formació de personal	Graduat escolar
EQUIP TÈCNIC	Directora Llars d'Infants	Equip de monitoratge dels programes esportius i servei	Diplomatura

Del quadre anterior s'extreu el següent:

- De les 11 dones que tenen càrrec de responsabilitat amb contracte laboral al Consell Esportiu, **7 tenen estudis de nivell superior**, xifra que representa el 63,64% del total.
- De les 11 dones que tenen càrrec de responsabilitat, 2 tenen dues carreres universitàries (18,18%).

En conveni amb:



ÀMBIT 9 CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL I LABORAL

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



Generalitat
de Catalunya



esportcat



Diputació Tarragona



Ajuntament de
la comarca
del Baix Camp

139

Les generacions nascudes a finals dels anys 60 fins a mitjans dels 70 es van incorporar al mercat laboral en moments difícils, a causa de l'elevat índex d'atur. Com a conseqüència, aquestes persones han anat posposant la decisió de tenir descendència. Actualment, l'edat mitjana per tenir un fill o una filla a Catalunya i a Espanya –al voltant dels 31 anys*– és més elevada que la de cap altre país de la Unió Europea.

Les generacions que s'estan incorporant ara al mercat laboral són diferents, molt menys nombroses, però també es troben amb una conjuntura econòmica desfavorable, que no sabem quant temps pot durar.

És important facilitar les coses per tal que les parelles que volen tenir descendència en edats joves tinguin el suport de la societat i no hagin de sacrificar els seus estudis o les seves carreres professionals. L'endarreriment continuat a l'hora d'engendrar i donar a llum, pot comportar un augment molt significatiu de la infecunditat involuntària.

*Informació extreta de l'IDESCAT

9.1 NOMBRE DE FILLS/ES I EDAT DE LA PLANTILLA PER SEXE

9.1.1 Equip de gestió

A continuació mostrem l'edat de les persones que componen l'**equip de gestió** i el nombre de fills/es :

	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Homes	---	1	2	1	---	2
Dones	---	3	3	1	2	7
					Total	9

D'aquest quadre s'extreu el següent:

- De les 13 persones que conformen l'equip de gestió, 5 tenen fills/es.
- Dels 4 homes de l'equip de gestió, **2 tenen** descendència (50,00% del total)
- El personal laboral **en edat de tenir descendència**, es a dir dels 18 als 49 anys, **representa el 84,62%. D'aquest percentatge, només el 36,37% té fills/es**
- El personal laboral sense descendència representa un 61,54%, del qual les dones són majoria.

En conveni amb:

9.1.2 Equip tècnic

A continuació mostrem l'edat del personal laboral de l'equip tècnic i el número de fills/es:

DONES DE L'EQUIP TÈCNIC						
GRUP DE TREBALL	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Monitors/es de natació i de serveis aquàtics	---	3	1	1	---	0
Monitors/es d'activitats dirigides i serveis	3	22	8	5	2	11
Netejadora del local	---	---	---	---	1	2
Total						13
HOMES DE L'EQUIP TÈCNIC						
GRUP DE TREBALL	Franges d'edat					Nombre de fills i/o filles
	De 16 a 18 anys	De 19 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	Més de 50 anys	
Equip monitoratge aigua	---	8	1	---	---	0
Equip monitoratge activitats dirigides i serveis	9	16	2	---	---	2
Subalterns	---	---	---	---	---	---
Total						2

D'aquest quadre se n'extreu el següent:

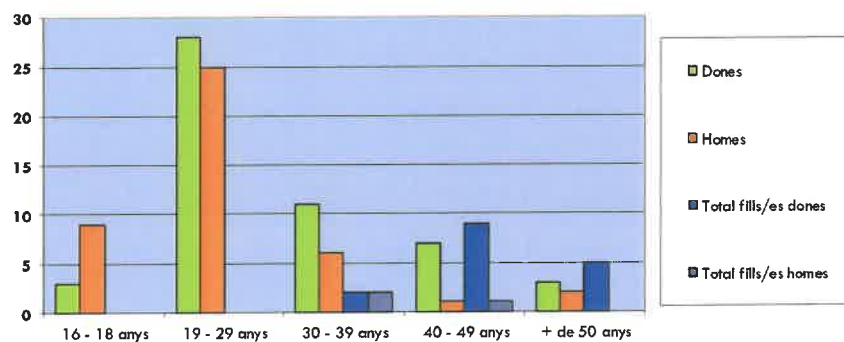
- De les 46 dones de l'equip tècnic, 8 tenen fills/es.
- Dels 36 homes de l'equip tècnic, 1 té descendència.
- El personal laboral **FEMENÍ en edat de tenir descendència**, es a dir dels 18 als 49 anys, **representa el 93,48% del total. D'aquests, el 17,39% té fills/es.**
- El personal laboral **MASCULÍ en edat de tenir descendència**, es a dir dels 18 als 49 anys, **representa el 75% del total. D'aquests, el 2,78% té fills/es**

En conveni amb:

- El personal laboral FEMENÍ sense descendència representa un 81,61% del total.
- El personal laboral MASCULÍ sense descendència representa un 97,23%, del total.

9.2 PROPORCIÓ D'HOMES I DONES QUE S'ACULLEN O BENEFICIEN DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ:

El personal en edat de tenir descendència és majoritari respecte al total, tal com es mostra en la taula següent:



El personal laboral del Consell Esportiu és jove: el 55,79% del total dels treballadors i treballadores tenen entre 19 i 29 anys. Tot i que econòmicament la gent jove es pot independitzar, avui en dia els/les joves marxen de casa dels progenitors, en edats més avançades. És difícil trobar joves amb càrregues familiars, ja siguin fills i filles o familiars dependents.

A continuació mostrem el **personal laboral per sexes, que ha fet ús de les mesures per a la conciliació de la vida personal i laboral, en els últims 4 anys:**

PERMÍS DE LACTÀNCIA		
Possibilitat de gaudir d'una hora diària d'absència del treball durant els primers 9 mesos.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es
REDUCCIÓ DE JORNADA LABORAL		
Possibilitat de reduir des de un terç fins al 50% de la jornada laboral per cura de fills/es menors de 6 anys o per tenir cura de familiars dependents.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es

En conveni amb:

Handwritten signatures and initials in blue ink.

PERMÍS EXCEDÈNCIA		
Possibilitat de demanar un període d'excedència d'1 a 3 anys per tenir cura de fills/es menors de 3 anys.		
Dones	0	0 % del total de treballadors/es
Homes	0	0 % del total de treballadors/es
PERMÍS DE BAIXA PER MATERNITAT O PATERNITAT:		
Dret de gaudir d'un permís remunerat de 16 setmanes en el cas de les dones, o de 15 dies, en el cas dels pares.		
Dones	1	1,05 % del total de treballadors/es
Homes	1	1,05 % del total de treballadors/es

9.3 MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

No hi ha un protocol establert per conciliar vida personal i laboral. En primer lloc, perquè la majoria d'integrants de plantilla és molt jove i no té descendència i en segon lloc, perquè les necessitats de les persones que treballen al Consell Esportiu del Baix Camp, es tracten de manera individualitzada.

Fins al moment, s'han atorgat permisos retribuïts al personal laboral amb descendència, independentment del seu sexe, pels motius següents:

- Portar al metge els fills/es
- Malaltia dels fills/es
- Per guàrdia i custòdia dels fills/es en dies concrets.
- Permisos especials per al personal de l'equip de gestió.

Un altre avantatge del qual poden gaudir els treballadors i les treballadores és la **participació gratuïta dels seus fills i les seves filles, en les activitats que du a terme el Consell Esportiu del Baix Camp.**

En conveni amb.

ÀMBIT 10 SALUT I RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat

En conveni amb:



[Handwritten signatures and initials]

10.1 ABSENTISME LABORAL PER SEXE I MOTIUS DE LA BAIXA

10.1.1 Les absències a l'equip de gestió

Es disposa d'una aplicació informàtica per portar el control de les hores o els dies que el personal laboral de l'equip de gestió s'absenta del seu lloc de treball. Aquesta aplicació informàtica la pot consultar tot l'equip i la seva funció principal és de tipus organitzatiu

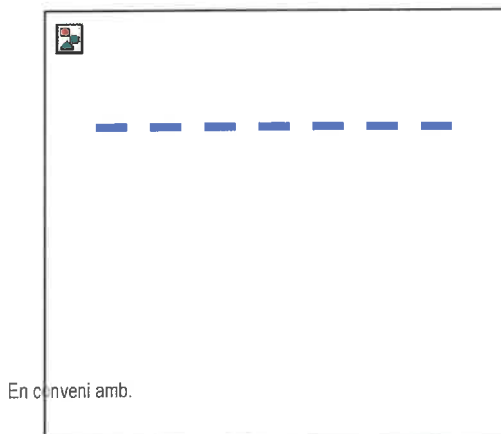
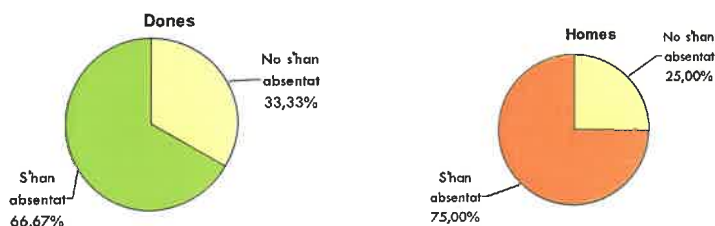
A l'equip de gestió, els motius d'absentisme més comuns són:

- malaltia pròpia o visites mèdiques (motius de salut)
- tenir cura dels fills/es (motius familiars)
- motius personals justificats.

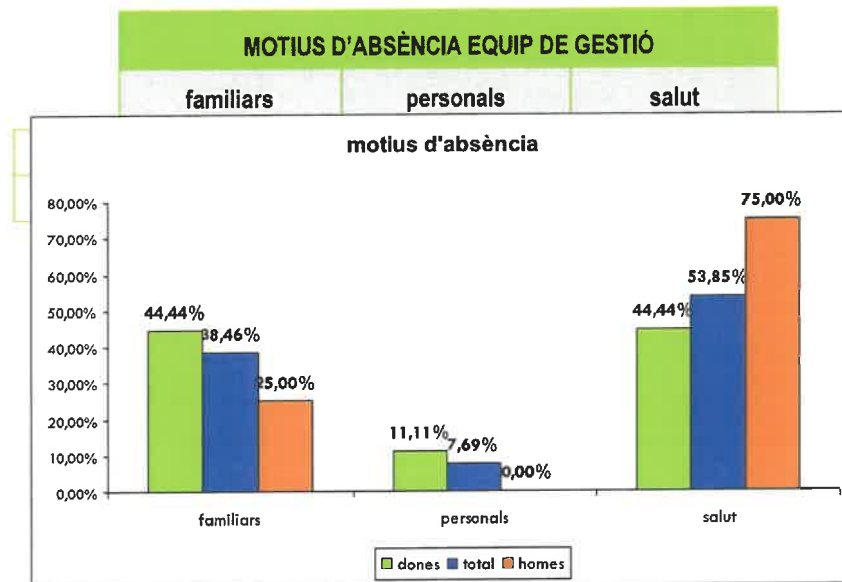
El grau d'absentisme de l'equip de gestió, entre els mesos d'octubre a desembre de 2021, ha estat el següent:

	TOTAL PLANTILLA EQUIP GESTIÓ		PERSONES QUE S'HAN ABSENTAT		% respecte grup	% respecte plantilla	NOMBRE D'ABSÈNCIES	MITJANA TRIMESTRAL D'ABSÈNCIES PER PERSONA*
DONES	9	69,23%	6	66,67%	46,15%	9	1,50	
HOMES	4	30,77%	3	75,00%	23,08%	4	1,33	
	13		9		69,23%	13	1,44	

* Fa referència al nombre de vegades que s'ha absentat la persona, independentment de si es tracta d'una jornada sencera o només d'unes hores



En conveni amb.



D'aquesta manera podem concloure:

- El percentatge d'homes que s'absenten és superior al de les dones, però les dones que s'absenten ho fan més vegades o les absències són més llargues.
- Les dones s'absenten més que els homes per motius familiars (tenir cura de fills/es malalts/es, portar-los/les al metge/essa, reunions amb el professorat...)
- La salut (malaltia o visites mèdiques) és el motiu principal d'absència entre els homes. En el cas de les dones, la salut i els motius familiars, comparteixen la primera causa d'absència.
- En el trimestre de l'estudi els homes no s'han absentat per motius personals (tràmits administratius, revisions vehicle...)

10.1.2 Les absències a l'equip tècnic

Les absències de l'equip tècnic es controlen des de l'àrea de personal. Quan el treballador o treballadora comunica l'absència amb antelació es busca una persona (del mateix equip tècnic o de l'equip de gestió) que substitueixi al monitor o monitora que ha de faltar al seu lloc de feina.

A l'equip tècnic, els motius de les absències són generalment per:

- Malaltia (motius de salut)
- realització d'exàmens

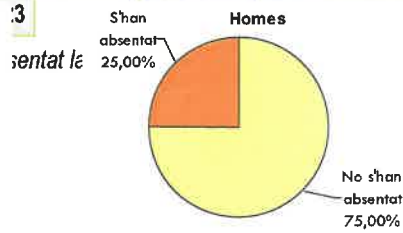
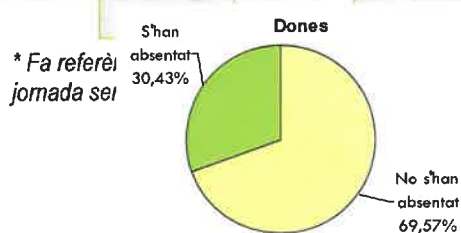
En conveni amb:

(Handwritten signatures and stamps)

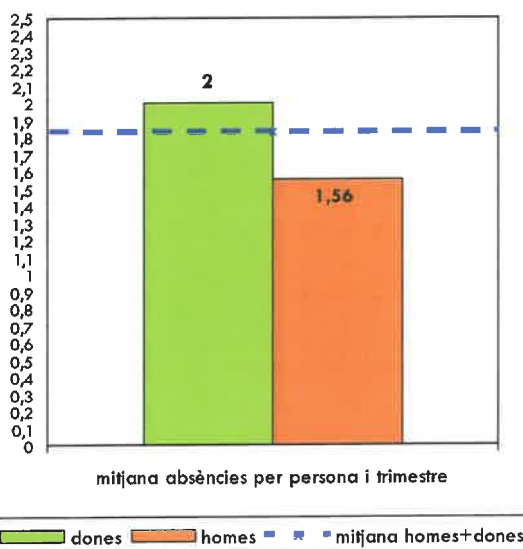
- per motius personals justificats,
- per viatges de fi de curs
- per realització de pràctiques o de feina en altres empreses.

Les absències de l'equip tècnic, entre els mesos d'octubre a desembre de 2019, es poden resumir en aquest quadre:

	TOTAL PLANTILLA EQUIP TÈCNIC		PERSONES QUE S'HAN ABSENTAT	% respecte grup	% respecte plantilla	NOMBRE D'ABSÈNCIES	MITJANA TRIMESTRAL D'ABSÈNCIES PER PERSONA*
DONES	46	56,10%	14	30,43%	17,07%	28	2,00
HOMES	36	43,90%	9	25,00%	10,98%	14	1,56
			23			42	1,83



mitjana trimestral d'una



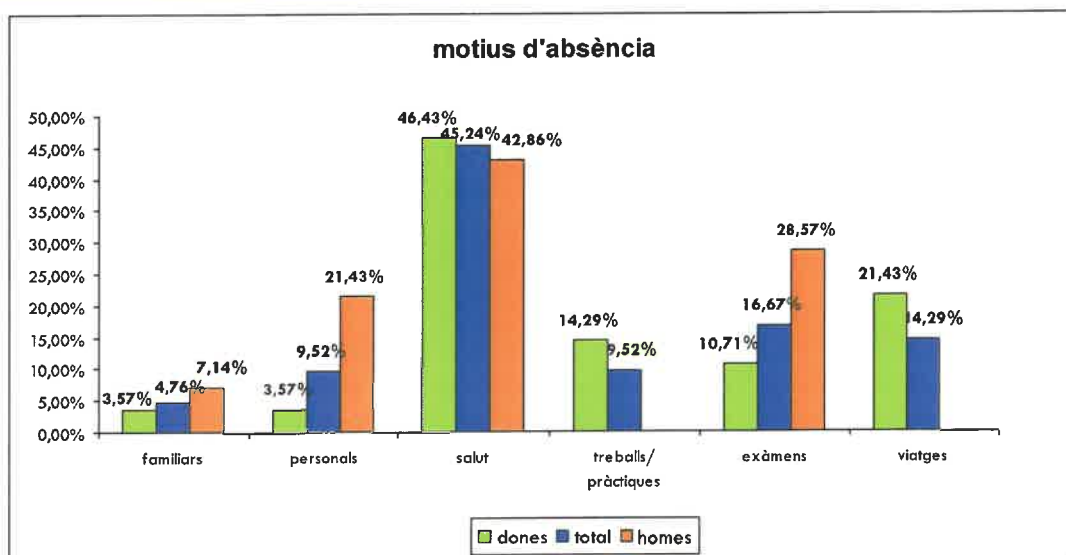
Handwritten signatures and stamps:

Administració de l'esport del Baix Camp

148

En conveni amb:

MOTIUS D'ABSÈNCIA EQUIP TÈCNIC												
	familiars		personals		salut		Treballs /pràctiques		exàmens		viatges	
DONES	1	3,57%	1	3,57%	13	46,43%	4	14,29%	3	10,71%	6	21,43%
HOMES	1	7,14%	3	21,43%	6	42,86%	0	0,00%	4	28,57%	0	0,00%
	2	4,76%	4	9,52%	19	45,24%	4	9,52%	7	16,67%	6	14,29%



Dels quadres anteriors se n'extreu el següent:

- **Hi ha més dones que s'absenten i ho fan més vegades que els homes.** Cal dir que hi ha una diferència substancial entre l'absentisme de l'equip de gestió (69,23% de la plantilla) i el de l'equip tècnic (28,05%). El motiu probablement és el tipus de contracte de l'equip tècnic (la majoria a temps parcial), cosa que els permet disposar de més temps lliure i no els cal demanar permisos laborals per fer determinats tràmits, gestions, visites mèdiques...
- **La malaltia, més que les visites mèdiques,** és el motiu d'absència més comú entre els homes i les dones.

En conveni amb:

(Handwritten signatures and initials)

- **Els motius familiars, tenen molt poc pes**, a causa de la joventut de les persones que integren l'equip cosa que fa que tinguin poques càrregues familiars.
- **Els homes falten més per motius d'assistència a exàmens**
- Les dones s'absenten més per motius diversos, tals com viatges o realització de pràctiques a altres empreses.

10.2. EXISTÈNCIA DEL PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Existeix un pla de prevenció de riscos laborals específic per a la nostra activitat: **activitats esportives i de lleure**, però no està segregat per raó de sexe, sinó pels diferents tipus de llocs de treball.

Aquest pla de prevenció es divideix en els apartats següents :

9. Pla de Prevenció.
10. Avaluació dels riscos per tipus de llocs de treball.
11. Planificació de l'activitat preventiva.
12. Documents legals i informatius relatius a la prevenció de riscos laborals.
13. Pla d'Emergència.

Si analitzem el document marc d'aquest Pla de Prevenció observem les característiques següents :

- **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat**, tant si es tracta del document marc com dels documents que es lliuren al personal i les actes dels registres. Per generalitzar, s'utilitzen paraules com ara "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", etc.
- **Les recomanacions de seguretat i l'avaluació dels riscos laborals no preveuen la perspectiva de gènere**. Només es tenen en compte les diferències entre homes i dones a l'apartat de "Sobreesforços", ja que es fa referència a la quantitat de pes que poden aixecar homes (fins a 25kg) i dones (fins a 15kg).

10.3. AVALUACIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Fins fa poc temps, els estudis sobre la influència del treball en la salut incloïen exclusivament els homes, en canvi, en l'actualitat la tendència és analitzar poblacions mixtes però assumint que els riscos laborals, o els comportaments relacionats amb la salut, afecten de la mateixa manera ambdós sexes.

Encara avui, una gran part de la població femenina assumeix una elevada càrrega de tasques domèstiques i de cura de la família. Aquest fet, juntament amb les circumstàncies fisiològiques de les dones com ara els períodes mensuals i de gestació, les predisposen a patir un tipus de molèsties físiques i psicossomàtiques que afecten la seva qualitat de vida. És evident que aquestes situacions, són alienes a l'àmbit laboral, però potser caldria tenir-les en compte a l'hora d'avaluar els riscos que comporten determinades tasques.

En conveni amb:

El Consell Esportiu té contractada una empresa de prevenció de riscos laborals per implantar el pla de prevenció. L'empresa proporciona la documentació i els protocols d'actuació i una tècnica de l'equip de gestió del Consell Esportiu s'encarrega de les tasques derivades de la prevenció que inclouen:

- fer arribar la informació preventiva al personal laboral
- organitzar les formacions
- coordinar les revisions mèdiques de la plantilla.

Al Consell Esportiu no s'ha fet cap avaluació de riscos amb perspectiva de gènere, l'actual Pla de Prevenció es basa en els diferents llocs de treball:

- SECRETARI GENERAL
- ADJUNTA SECRETARIA GENERAL
- EQUIP TÈCNIC
- SOCORRISTES
- MONITORS I MONITORES

Analizant el document d'avaluació de riscos s'han observat les característiques següents :

- **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat**. Per generalitzar, s'utilitzen els termes "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", "els companys", etc..
- La identificació dels riscos de cada lloc de treball es basa en l'anàlisi de tres factors determinats:
 - I. El **tipus de treball** que ha de realitzar el/la treballador /a (administratiu, de vigilància, esportiu, educatiu, etc.)
 - II. Les diferents **tasques** que comporta.
 - III. El **material** laboral i el propi de l'activitat que s'han d'utilitzar

10.4. EXISTÈNCIA DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ SOBRE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS GENÈRICA I AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Tota la informació i la formació sobre la prevenció de riscos laborals al Consell Esportiu del Baix Camp, **es basa en els diferents llocs de treball**, amb independència del sexe del treballador o treballadora.

Aquesta formació i els processos informatius han de ser continus, sobretot en el moment de la incorporació i quan es produeixen canvis en les funcions o llocs de treball.

Analizant els recursos utilitzats, s'han observat les característiques següents:

- Registres i documents d'informació preventiva i de les sessions formatives:
 - **El llenguatge utilitzat està totalment masculinitzat**. S'utilitzen termes com: "els treballadors", "els monitors", "els socorristes", etc., de manera genèrica.
 - Es tenen en compte aspectes relacionats amb els llocs de treball, les mesures correctores per evitar riscos (cops, caigudes, sobreesforços, ingesta de productes químics, accidents de transit, etc.), la manipulació de les càrregues i les normes preventives bàsiques.
 - **El document utilitza estereotips sexistes** en les seves imatges (imatges de dones que fan tasques administratives i d'homes obrers o mecànics)

En conveni amb:



- Certificats de realització d'activitat formativa.
 - o **El llenguatge utilitzat està masculinitzat.** S'utilitza la paraula "el tècnic formador", per generalitzar.

10.5 EXISTÈNCIA DE PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

En aquest punt hem d'indicar que segons la previsió de l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, ha elaborat i redactat un Protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere, que ha sigut ratificat per les parts negociants, i que s'adjunta al present Pla d'Igualtat com a **ANNEX I**.

En conveni amb:

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



ANNEX III: PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

ÍNDEX

Presentació i àmbit d' aprovació

Objectius

Àmbit d' aplicació

Definicions

Principis i garanties

Drets i obligacions

Prevenció

Procés d' intervenció

Seguiment i avaluació

Informació a la plantilla

Model de denúncia interna

A Reus, a 24/02/2022, a les 10:00 hores (finalitzant-se a les 12:00h), es reuneixen les persones relacionades a continuació:

1.- Reunits

D'una banda, la representació de la empresa

Integrant

Lali Casanovas Martínez

Càrrec

Responsable d'Administració

Assistida del Lletrat, Antoni Beas Martínez.

Per la representació dels sindicats de part d' UGT

Integrante

Joan Reinaldo Vidal

Càrrec

Responsable del Camp de Tarragona de Ens Locals de la Federació de Serveis Públics de UGT.

Presentació i àmbit d' aprovació

El Consell Esportiu del Baix Camp, és una entitat privada, d'interès públic i social, sense afany de lucre, amb personalitat jurídica pròpia manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment, lliures de situacions d' assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això pel que s'ha elaborat aquest protocol.

Aquest protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: La prevenció i l' actuació davant les situacions d' assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva o individual, cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa en l'epígraf de "Drets i obligacions de la direcció, la RLPT i les persones treballadores d'aquest protocol.

Aquest protocol, ha sigut negociat i acordat en l'àmbit de la Comissió negociadora del Pla d'Igualtat formada per la representació de la direcció de l'empresa i de les persones treballadores, representades pels Sindicat UGT, tenint vigència des del 22/12/2021, fins a l'expiració del Pla d'Igualtat vigent.

En conveni amb:



OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar de procediment d'intervenció i d'acompanyament per poder atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels termes que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplicarà a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Consell Esportiu del Baix Camp, incloent per tant a totes les persones treballadores del Consell Esportiu del Baix Camp i també a qualsevol persona que, encara que depengui d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis en la empresa indicada.

DEFINICIONS

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal, o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Comportament no desitjat i no acceptat per la persona que el rep.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre superior i subordinat/ada (assetjament vertical ascendent-descendent) i es poden produir en el centre de treball o fora del centre de treball si té relació amb la feina, i aquelles que es poden produir entre persones del CEBC i persones externes, com per exemple empreses col·laboradores.

A tall d'exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

En conveni amb:



- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d' internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic

- Acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles de forma innecessària.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

L'assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu, molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre superior i subordinat/ada (assetjament vertical)

A tall d' exemple i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d' altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o basats en l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Utilitzar formes ofensives de dirigir-se a la persona.

En conveni amb:

- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs, la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sense perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

PRINCIPIS I GARANTIES

El procés d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades,
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i els deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de la participació, al resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'empresa comptarà amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment, podent ser una persona experta per part de l'empresa i una altra per la representació sindical.

Diligència i celeritat

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

En conveni amb:

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de ser represaliada per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins a la seva finalització hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció proposaran a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (per exemple: canvi de lloc de treball, reordenació del lloc de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salaris de la persona assetjada.

Aquestes mesures segons cada cas, es podran aplicar tan a la persona presumptament assetjada com a la persona presumptament assetjadora.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden demanar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de riscos laborals.

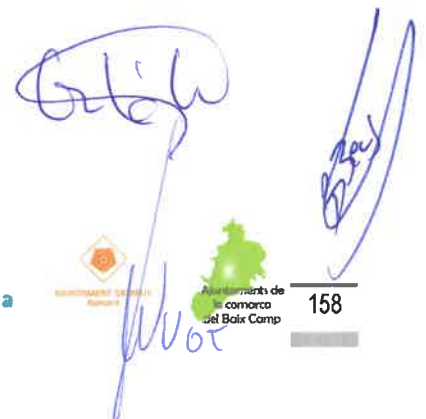
Si es produeix un dany a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica, s'ha de considerar accident de treball.

DRETS I OBLIGACIONS

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,

En conveni amb:



- integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene
 - respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat
2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament
 3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: Tothom té obligació de tractar amb respecte a totes les persones que tenen una relació laboral amb l'empresa i quan s'activi una denúncia han de cooperar en la seva investigació.

Representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores a contribuir en la prevenció de l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
3. Estar informades i participar en la investigació de qualsevol cas, denuncia i/o indicatiu d'assetjament.

PREVENCIÓ

Les accions per a la prevenció negociades entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores són les següents:

- Dur a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fullets informatius, cartells...).
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer seguiment, control i avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.

PROCÉS D'INTERVENCIÓ

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i d'investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que té una durada màxima de 3 dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

En conveni amb:

Subje
[Handwritten signature]

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula un cop passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic, conversa, o mecanismes telemàtics que l'empresa pot posar a disposició de les persones afectades.

La comunicació es presenta a la persona de referència, Elisenda Saludes, i les seves dades de contacte són: esaludes@cebc.cat

Les funcions de la o les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars/preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia(en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com al denunciat, simultàniament o no).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts(en aquest cas la empresa podrà adoptar mesures cautelars provisionals com a mesura de protecció a la persona denunciant que es poden aplicar tant a la denunciant com al denunciat, simultàniament o no).
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de realitzar cap acció.

La o les persones de referència són responsables de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generessin en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En conveni amb:

Bul·letí

[Signatures]

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per poder emetre un informe vinculant sobre l'existència, o no, d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes es crea una comissió d' investigació.

La comissió d' investigació estarà composta per la o les persones de referència, i:

- En representació de l'empresa: dues persones pertanyents una de l' àrea de RRHH i una altra de Prevenció de Riscos Laborals.
- Per la part sindical: una persona membre de la comissió d' igualtat, del comitè d' empresa, etc... participant tots els sindicats que tinguin representació a l' empresa, de forma rotativa o a elecció de la persona assetjada.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada o per la valoració de la persona de referència d'assetjament sexual de la empresa. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fomentin les situacions d' assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar l' absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d' investigació de les quals es tingui coneixement. Segons el que s' estableix en el principi de confidencialitat, dins de l' apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la persona suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

L'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació es realitzarà com a molt tard al cap de 15 dies laborables, ampliables a 20 dies laborables.

La denúncia s' ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s' adjunta com a annex 1 o a través del canal de denúncies que faciliti l' empresa a la intranet corporativa.

La denúncia es presenta a esaludes@cebc.cat o assetjament@cebc.cat.

La Comissió d' investigació estudia a fons les denúncies d' assetjament en el marc de l' empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si cal, sobre les intervencions i pot proposar les mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d' investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s' adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-lo del procediment i de les possibles vies d' actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou ben relatats els fets, s' ha de demanar que es faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar les i els possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre informe vinculant:
 - Si hi han indicis d'assetjament proposant si escau, mesures cautelars.

En conveni amb:

- Si no hi han indicis d'assetjament proposant si escau, mesures per a resoldre possible conflicte laboral.

El procés d' investigació conclou amb un informe vinculant on s' incloguin les conclusions a les quals s' hagi arribat i es proposen les mesures correctores que es considerin necessàries.




L' informe ha d' incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/s i assetjadora/s.
- Relació nominal de les persones que han participat en la recerca i en l' elaboració de l' informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s' hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per garantir la confidencialitat, el resum d' aquesta actuació no ha d' indicar qui fa la manifestació, si no si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d' actes d' assetjament.
 - Si hi ha una o més persones assetjades.
 - Si s' acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte a la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l' estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d' evitar o perjudicar la investigació que s' està realitzant.
- Conclusions
- Mesures correctores
- Amb indicis d'assetjament proposar si escau, mesures cautelars.
- Sense indicis d'assetjament proposar si escau, mesures per a resoldre possible conflicte laboral.

La Comissió d' investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generen en aquesta fase. L' empresa posa a disposició els mitjans necessaris per a aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (la direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

En conveni amb:

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a molt al cap de 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com a canvi de lloc de treball de centre de treball i, si escau, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de sanció)
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - arxivament de la denúncia.
- Si es detecta i comprova fefaentment que s'aporten dades incorrectes o inconsistents per perjudicar a alguna de les parts al llarg del tractament del cas, s'incoarà expedient disciplinari a les persones responsables d'aquests fets.

En la resolució s'ha de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i de la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/s conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció, com si no, s'ha de fer una revisió de la avaluació de riscos laborals en la qual ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

L'empresa es reunirà amb la representació de les persones treballadores una vegada a l'any per fer avaluació i seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, i que es podrà realitzar en el si de la comissió de prevenció de riscos laborals que es pugui crear en un futur.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.

En conveni amb:



2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe en el lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han dut a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llistat de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han dut a terme a l'empresa durant l'any.

INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

En la fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través del correu electrònic corporatiu.

Anualment s'informarà de les accions realitzades i es recordarà el Protocol, garantint que sigui accessible per poder-lo consultar.

En conveni amb.

Doctor Ferran, 8 43202 Reus
Tel. 977 33 40 63
www.cebc.cat cebc@cebc.cat



	MODEL DE DENUNCIA INTERNA Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe		
	Data:	Lloc:	Tasca:

Dades de la persona denunciada

Noms i cognoms	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Dades de la persona afectada (denúncia)

Noms i cognoms	
DNI	
Sexe	Edat
Lloc de treball	
Telèfon	
Adreça electrònica	

Relat dels fets (indicar dates, llocs, durada, freqüència, mitjans....)

--

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

En conveni amb:



--

Testimonis (indicar noms i cognoms)

1.-
2.-
3.-

Qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel què fa a la protecció de dades de caràcter personal.

Signatura del/la responsable que rep la denúncia

Signatura de la persona que denuncia

--	--

En conveni amb:

[Handwritten signatures in blue ink]