



PLA D' IGUALTAT DE GÈNERE

AGÈNCIA BALEAR D'AIGUA I
QUALITAT AMBIENTAL

NOVEMBRE 2025

tejs
Recursos Humanos

CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ	3
2. MARC LEGAL EN LA QUAL S' ENQUADRA EL PLA	4
3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D' IGUALTAT	6
4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT	6
5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL.....	10
6. ÀREES D' ACTUACIÓ.....	11
7. INFORME DIAGNÒSTIC	13
8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT	30
9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D' IGUALTAT.....	31
10. APLICACIÓ I SEGUIMENT	58
11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	59
12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ.....	60
ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS	62
ANNEX II. CALENDARI D'ACCIONS	65

1. INTRODUCCIÓ

1.1. BREU FITXA DE L' EMPRESA

DADES DE L' EMPRESA	
Raó social	AGÈNCIA BALEAR DE L'AIGUA I DE LA QUALITAT AMBIENTAL
NIF	Q0700507G
Domicili social	Gremi de Corredors, 10 2 ^a
Àmbit (estatal o autonòmic)	Autonòmic

DIMENSIÓ						
Persones Treballadores	Dones	25	Home s	37	Total	62
Centres de treball	Palma, Menorca i Eivissa					
Centre 1	Dessaladora Menorca Son Carreró, sn, 07769, Ciutadella de Menorca, Illes Balears					
Centre 2	Dessaladora Eivissa Carrer de Cas Dominguets, 4, 07800 Eivissa, Illes Balears.					
Centre 3	Central a Mallorca C/ Gremi de Corredors, 10 (Polígon Son Rossinyol) - 07009, Palma, Illes Balears.					

1.2. PRESENTACIÓ EMPRESA

L'Agència Balear de l'Aigua és una empresa pública adscrita a la Direcció General de Recursos Hídrics de la Conselleria de la Mar i del Cicle de l'Aigua del Govern de les Illes Balears. La seva funció principal es la gestió de les infraestructures hidràuliques d'abastament i sanejament, des de la planificació i construcció fins la explotació i manteniment, basant-se en els principis protecció dels ecosistemes, la recuperació de costos així com la participació social e institucional. Així, l'Agència Balear de l'Aigua es va crear a l'any 2005 amb la unió de dos ens autonòmics anteriors (Institut Balear de Sanejament i Institut Balear de l'Aigua i del Litoral) i així optimitzar els recursos materials i personals.

Els seus objectius son oferir la garantia, disponibilitat i qualitat de l'aigua potable als municipis de les illes Balears, així com l'adequada depuració de les aigües residuals urbanes per garantir la preservació dels ecosistemes aquàtics. Aquests objectius es deriven de la política i planificació hidrològica de les Illes Balears, basada en la Directiva Marc de l'Aigua (DMA) de la Unió Europea. A més desenvolupa tasques de neteja marítima del litoral mitjançant una flota d'embarcacions que realitzen la recollida de residus marins durant el període estival.

LA SEVA MISSIÓ

La missió de l'Agència Balear de l'Aigua es garantir la sostenibilitat del cicle integral de l'aigua de les Illes Balears mitjançant la planificació, construcció i gestió de les infraestructures hidràuliques d'abastament i depuració, així com les actuacions relatives a la millora de la qualitat ambiental i el litoral.

LA SEVA VISIÓ

La visió de l'Agència Balear de l'Aigua es ser un referent a l'àmbit autonòmic i estatal per la gestió eficient e innovadora de les infraestructures hidràuliques d'abastament i depuració de les Illes Balears, així com en la implementació de solucions innovadores per garantir la millora de la qualitat ambiental i el litoral.

ELS SEUS VALORS

El compromís de garantir les necessitats d'abastament, depuració i millora de la qualitat ambiental a les Illes Balears, facilitant el diàleg i la corresponsabilitat.

La responsabilitat econòmica, social i ambiental per dur a terme el seu servei públic.

L'excel·lència en el desenvolupament de les seves tasques.

La innovació tecnològica orientada a la millora continua de la nostra planificació, execució i gestió de les infraestructures hidràuliques i solucions per la millora de la qualitat ambiental i el litoral.

El capital humà d'un equip de treball amb persones motivades, capacitades, i grau d'especialització compromeses amb el servei públic que s'ofereix.

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

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

Aquests principis també han estat incorporats en l'ordenament jurídic de l'Estat espanyol. En primer lloc, en la **Constitució de 1978** que proclama en el seu Article 1 que *«Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com a valors superiors del seu ordenament jurídic, la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític»* i escometa en el seu Article 14 el *«dret a la igualtat i la no discriminació per raó de sexe»*.

El ple reconeixement de la igualtat formal en l'àmbit jurídic va continuar desenvolupant-se amb l'aprovació de la **Llei orgànica, 3/2007 de 22 de març**, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (LOIEMH), dirigida a remoure els obstacles que impedeixen aconseguir-la. En el seu Article 45.1 obliga les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral amb l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, que hauran de negociar, i si escau, acordar, amb la representació legal d'els/les treballadors/as.

Posteriorment, el **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, disposa en l'Art. 1.

La modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obligant a les empreses d'un mínim de 50 persones en plantilla a comptar amb un pla d'igualtat.

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

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



De
forma

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

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

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

3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D' IGUALTAT

3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

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

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

És **preventiu**, eliminant qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.

Té **coherència interna, és dinàmic i obert als canvis** en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.

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

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

Adopta la **transversalitat de gènere** com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Incorpora la perspectiva de gènere en la gestió de l' empresa, en totes les seves polítiques i a tots els nivells.

Considera com un dels seus principis bàsics, **la participació a través del diàleg i cooperació de les parts** (gerència, responsables i conjunt de la plantilla).

4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT

4.1. COMPROMÍS DE L' ENTITAT AMB LA IGUALTAT

La Direcció d'ABAQUA es compromet a dur a terme l'elaboració i implantació del I Pla d'Igualtat el dia 1 de juny de 2021, en compliment amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i com a principi estratègic de la seva cultura; concedint a la igualtat d'oportunitats i equitat entre homes i dones, la lluita contra la violència de gènere i el foment de la conciliació de la vida, personal, familiar i laboral, un valor clau en la política de gestió de les persones.

4.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Segons l'article 45.1 de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007, de 22 de març, per la qual és necessària la creació d'una Comissió d'Igualtat, que permeti abordar, de forma conjunta, l'eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

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

ABAQUA va constituir la seva primera comissió negociadora el 4 de maig del 2021, per donar compliment al Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat a les empreses, Després d'haver superat el termini màxim d'un any per a la negociació del Pla esmentat, **es va constituir una nova comissió dia 24 de juliol del 2024**, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

D'aquesta manera, constitueix el **24 de juliol del 2024**, la Comissió Negociadora per a la Igualtat, on s'actualitzen les dades quantitatives i s'analitzen les de l'any 2023, tant per la part del diagnòstic com la part d'auditoria.

Una vegada superat el termini d'un any per elaborar el Pla d'Igualtat—del 24 de juliol del 2024 al 24 de juliol de 2025— ha estat necessari constituir una nova comissió negociadora amb data de **22 de octubre de 2025**. D'aquesta manera, la Comissió Negociadora queda formada per les següents persones.

La Comissió està formada, en representació d'ABAQUA:

Àrea	Càrrec
<i>Part institucional</i>	<i>Secretari General</i>
<i>Part institucional</i>	<i>Tècnica de RRHH</i>

La Comissió està formada en representació de treballadors i treballadores:

Àrea	Càrrec
<i>Part social UGT</i>	<i>Administrativa</i>
<i>Part social CSIF</i>	<i>Delineant</i>

4.3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Funcions de la Comissió Negociadora.

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

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

persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.
- Auditoria en relació a la valoració dels llocs de treball: participació en l'elaboració i negociació dels resultats de l'auditoria retributiva i les seves eines.

Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Secretaria, d'entre els seus integrants, a M^a Magdalena Carbonell Socias.

Seran les seves funcions de la Secretaria:

- Aixecar acta i recaptar signatures de les reunions de la Comissió Negociadora, amb:
 - Els temes tractats.
 - Els acords assolits.
 - Els documents presentats.
 - La data de la següent reunió.
- Convocar les reunions de la Comissió.

- Recopilar i guardar la documentació pertinent a la Comissió Negociadora i al Pla d' Igualtat.

4.3.1.Reunions de la Comissió Negociadora.

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

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

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

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

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

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

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

- Material precís per a elles.

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

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

Protecció de dades. Compromís de Confidencialitat.

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

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

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

Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.

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

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

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

5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

5.1. ÀMBIT D' APLICACIÓ PERSONAL

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal d'ABAQUA , sigui quina sigui la seva categoria professional.

5. 2. ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit d'aplicació territorial del I Pla d'Igualtat d'ABAQUA és autònomic, ja que compta amb 3 centres de treball arreu de les Illes Balears:

- Dessaladora Menorca
 - o Son Carreró, sn, 07769, Ciutadella de Menorca, Illes Balears.
- Dessaladora Eivissa
 - o Carrer de Cas Dominguets, 4, 07800 Eivissa, Illes Balears.
- Central a Mallorca
 - o C/ Gremi de Corredors, 10 (Polígon Son Rossinyol) – 07009, Palma, Illes Balears.

5. 3. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d' aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de **vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva signatura, **el mes de novembre de 2025**.

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

La vigència del present pla es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, tal com es troba previst a l'article 9.1 del Reial

decret 901/2020, i per tant aquest termini s'ha de fer el mes d' **novembre de 2029**.

5.4. VIGÈNCIA DE LA AUDITORIA

Per a aconseguir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys, a comptar des de la seva signatura, el mes de **novembre de 2025**.

La vigència de l'auditoria tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, situant-se per tant aquest termini en el mes de **novembre de 2029**.

6. ÀREES D' ACTUACIÓ

ÀREA 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

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

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

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

ÀREA 3: ACCÉS I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

La política de selecció és la que impregna tots els processos a través dels quals es realitza l'accés a ABAQUA. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el sexe o la situació personal d'algú sigui un condicionant. Per aquest motiu, és imprescindible que

les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

El desenvolupament professional i la promoció de les persones, incentivant el seu sentiment vocacional i l'orgull de pertinença, són els pilars bàsics sense els quals no seria possible mantenir una continuada ambició per l'excel·lència. Tanmateix, aquests objectius només s'assoleixen si abordem, en aquesta ocasió, la perspectiva de gènere i la seva importància per retenir el talent de les persones clau en l'organització, per tal de contribuir a assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit laboral.

ÀREA 4: FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

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

En aquest context, és fonamental garantir l'accés a la formació a totes les categories professionals i que aquesta sigui neutral.

ÀREA 5: INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

El concepte d'infrarepresentació femenina és necessari per visibilitzar els efectes de la discriminació estructural a la societat contra les dones i servirà per fomentar una major presència femenina, però també per millorar les seves condicions laborals en general. En aquesta àrea s'analitzarà la segregació horitzontal i la segregació vertical; la participació de dones i homes als diferents nivells jeràrquics, la presència de dones i homes a la RLT i a la comissió de seguiment dels plans d'igualtat, etc.

ÀREA 6: CONDICIONS LABORALS

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

ÀREA 7: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

La política salarial ha de vigilar que la retribució de les persones vagi sempre en funció de criteris objectius, és a dir, que no hi hagi cap mena de variació lligada directament o indirectament al sexe, o situació personal de la persona treballadora.

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

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

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Indirectament lligades, la igualtat d'oportunitats només és possible si hi ha una política de conciliació que iguali la dona a l'home. Si bé les mesures de conciliació generalment estan dirigides a homes i dones, és pràcticament impossible abordar la igualtat d'oportunitats sense un anàlisi complet de la conciliació de la vida personal i laboral i el foment d'una major corresponsabilitat entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars. Dins aquesta àrea, es treballen aquelles mesures que l'organització pot afegir a les que ja

posseeix, per millorar la conciliació, abordant tant aspectes de flexibilitat, com de serveis oferts per a tal fi.

ÀREA 9: SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

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

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

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

ÀREA 11: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

S'entén per violència de gènere tota manifestació de discriminació, desigualtat i relacions de poder que exerceixen els homes sobre les dones, quan hi ha o hi ha hagut una relació de parella, tant si hi ha o no convivència. Pot tractar-se de qualsevol acte de violència física i psicològica, incloent-hi les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat.

Davant d'una conjuntura social de màxima gravetat, abordar la violència de gènere, com a manifestació de la discriminació i de les relacions de poder dels homes sobre les dones, ha esdevingut una estratègia transcendental de la gestió de persones. Les entitats i el personal que les conformen tenen una important responsabilitat en aquest aspecte com a agents clau en la societat i la sensibilització del personal, així com contribuir al desenvolupament d'un món més just i menys desigual.

7. INFORME DIAGNÒSTIC

Pel que fa a la **cultura i gestió organitzativa**, arran de les dades ABAQUA no discrimina explícitament cap persona per raó de gènere. Per tal de continuar avançant en aquesta matèria, cal posar en marxa el pla d'igualtat transmetent a la seva plantilla els valors de la igualtat de gènere fomentant-la en tots els àmbits de l'entitat.

En relació amb l'àrea de **comunicació**, es recomana implementar d'una forma global l'ús del llenguatge no sexista, essent recomanable la revisió de la documentació interna de manera exhaustiva i realitzar la formació en llenguatge no sexista i l'establiment de recursos que en facilitin l'adopció per part del personal de l'entitat.

Quant a la política **d'accés a l'organització i promoció**, no s'observen barreres en la selecció pel que fa al gènere ja que es regeixen per processos transparents regits pels principis

constitucionals d'accés a l'ocupació pública: mèrit, capacitat i igualtat. Així mateix, serà convenient incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes.

Pel que fa a la **formació**, es recomana implementar un pla de formació formalitzat i estructurat, essent fonamental que des d'ABAQUA es garanteixi un correcte seguiment del pla de formació per tal d'assegurar que inclou la perspectiva de gènere. També es suggereix la realització d'un seguiment formal de les formacions per poder dur a terme una avaluació de l'impacte de les formacions, i establir un sistema de seguiment adequat que inclogui registres quantitativs desagregats per sexe, així com per avaluació de satisfacció i utilitat.

En relació amb l'àrea **d'infrarepresentació femenina**, ja que s'ha detectat un petit desequilibri quant a la representació dels homes i les dones, es recomana prendre mesures que ajudin a incorporar homes a llocs tradicionalment feminitzats i viceversa (dones, en aquells llocs més masculinitzats), per intentar equilibrar la plantilla de l'entitat.

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

En matèria de **Classificació professional, retribucions i auditories retributives**, segons l'informe d'auditoria s'ha d'establir un pla d'actuació que haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment.

Quant a **Temps de Treball, Conciliació i corresponsabilitat**, l'entitat compta amb mesures destinades a fomentar conciliació laboral, personal i familiar de les persones que formen part d'ABAQUA. Així mateix, seria convenient realitzar una difusió a la plantilla, a més de comprovar la satisfacció de les mesures existents, amb el fi de valorar la idoneïtat de les actuals.

Per fer referència a les conclusions a l'àrea de **Salut Laboral**, cal destacar que no existeixen diferències significatives en relació amb les dades quantitatives analitzades per sexe. Tot i això, és important que es garanteixi la integració de la perspectiva de gènere en totes les actuacions del servei de prevenció laboral.

Quant a la **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe**, l'entitat ha elaborat un protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. És fonamental realitzar la difusió d'aquest document per tal d'evitar i erradicar qualsevol situació d'assetjament sexual, així com facilitar a la plantilla el procediment adequat per presentar les denúncies.

Per acabar, pel que fa a la **violència de gènere**, el més necessari és sensibilitzar al personal sobre la importància i gravetat de la violència de gènere i garantir que la informació arriba a tota la plantilla d'ABAQUA.

7.1 INFORME DE AUDITORIA SALARIAL

REGISTRE RETRIBUTIU, DESAGREGAT PER SEXE I DISTRIBUÏTS PER GRUPS PROFESSIONALS

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

Anàlisi comparativa de les retribucions de dones i homes de l'Entitat.

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

El període de referència que s'ha tingut en compte per a l'anàlisi correspon a l'any 2023, al qual ens referirem sempre a partir d'ara i fins al final d'aquest Informe, el qual es desenvolupa sobre la base de l'eina d'autodiagnòstic de bretxa salarial desenvolupada per l'Institut de les Dones dependent del Ministeri d'Igualtat.

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

- Ha estat contractada de principi a fi (tot l'any). El seu contracte és a temps complet.

No ha romàs cap dia en situació de baixa laboral. No ha reduït la seva jornada laboral.

Per apartats, els resultats reflecteixen el següent:

Registre Retributiu

En les següents taules es recullen imports totals efectivament percebuts i mitjanes, motiu habitual de lògiques diferències, ja que aquestes variables no es realitzen càlculs en Igualtat d'elements comparables, sinó que es recullen en virtut de la normativa, els imports que realment s'han cobrat en atenció al temps efectivament treballat i les jornades realitzades, així com qualsevol altre incidència de tipus IT, ERTO, permisos no retribuïts, etc., que han tingut lloc durant el període d'anàlisi. També es recullen taules referents als imports que han estat equiparats, la qual cosa implica que s'han elevat a jornada completa aquells que no ho estaven (normalització) i s'ha considerat el període d'any natural complet per a aquelles dades que eren originades en relacions de treball de menor durada (anualització).

Les retribucions del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació són les següents:

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

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c.responsabilitat	c.pensament	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-8%	-23%	-26%	100%	100%	22%	-47%	-8%	41%	33%	-8%	20%	2%	-2%		-2%
Hombre	37	37	14.259	2.647	694	33	34	3.552	1.817	4.216	916	1.935	771	2.813	19.429	33.688	0	33.688
Mujer	25	25	15.426	3.249	876	0	0	2.765	2.677	4.563	538	1.288	834	2.255	19.046	34.472	0	34.472
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c.responsabilitat	c.pensament	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO A			-30%	-50%	2%			2%	-65%	-10%	-25%	9%	-18%	88%	0%	-11%		-11%
Hombre	10	10	15.767	2.553	857	0	0	5.678	2.866	6.376	548	2.472	910	4.322	26.584	42.351	0	42.351
Mujer	8	8	20.519	3.831	844	0	0	5.576	4.726	7.007	686	2.256	1.070	510	26.506	47.024	0	47.024
GRUPO B			2%	9%	-30%	100%	100%	6%	-25%	12%	28%	-13%	4%	100%	7%	5%		5%
Hombre	13	13	16.572	2.710	754	95	97	4.347	1.998	6.459	1.606	1.890	810	472	21.238	37.810	0	37.810
Mujer	6	6	16.198	2.459	984	0	0	4.085	2.500	5.653	1.148	2.135	780	0	19.744	35.942	0	35.942
GRUPO C			-8%	-25%	-46%			100%	-2%	-170%	100%	98%	-22%	-48%	-13%	-11%		-11%
Hombre	9	9	10.513	2.641	515	0	0	2.013	852	918	166	1.346	651	5.866	14.969	25.482	0	25.482
Mujer	6	6	11.364	3.309	753	0	0	0	870	2.479	0	26	794	8.663	16.895	28.259	0	28.259
GRUPO D			-1%	-34%	-84%				-96%		78%	85%	0%	100%	-13%	-6%		-6%
Hombre	5	5	11.971	2.678	536	0	0	0	989	0	1.210	2.041	608	385	8.446	20.417	0	20.417
Mujer	4	4	12.071	3.597	988	0	0	0	1.935	1.846	271	301	605	0	9.544	21.615	0	21.615
GRUPO E																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	7.857	1.580	780	0	0	0	1.154	1.850	0	0	413	313	6.091	13.948	0	13.948

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

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	antigui tat	c.insul aritat MA	c.insul aritat ME	c.insul aritat EI	C.dific ultat tècnica	c.dedic ació especi	c. respon sabilita	c.peno sitat	cpt	cpextr a	c.it	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-14%	-36%	-9%			100%	-99%	-19%		73%	-13%		20%	20%		20%
Hombre	37	37	16.311	2.576	1.036	0	0	3.923	618	4.168	0	580	794	0	22.400	36.827	0	36.827
Mujer	25	25	18.588	3.495	1.130	0	0	0	1.230	4.959	0	154	896	0	17.955	29.551	0	29.551
GRUPO A			0%	-52%	0%			13%	-65%	-7%		-18%	0%		0%	-5%		-5%
Hombre	10	10	20.774	2.727	1.130	0	0	7.301	2.274	7.574	0	1.787	1.074	0	27.149	45.484	0	45.484
Mujer	8	8	20.775	4.152	1.130	0	0	6.371	3.756	8.087	0	2.114	1.074	0	27.052	47.827	0	47.827
GRUPO B			0%	-27%	0%			-17%	-317%	28%		78%	-27%	0%	0%	0%		0%
Hombre	13	13	18.588	2.634	1.130	0	0	3.923	618	7.718	1.579	2.490	896	0	24.027	42.615	0	42.615
Mujer	6	6	18.588	3.353	1.130	0	0	4.589	2.580	5.564	353	3.174	896	0	23.915	42.503	0	42.503
GRUPO C			-31%	-44%	-888%			100%					0%		12%	9%		9%
Hombre	9	9	12.409	2.307	114	0	0	125	0	0	0	0	794	0	14.207	30.320	0	30.320
Mujer	6	6	16.311	3.332	1.130	0	0	0	0	2.479	0	0	794	0	12.560	27.683	0	27.683
GRUPO D			-3%	-67%	-100%				-76%			100%	0%	100%	-27%	-20%		-20%
Hombre	5	5	13.427	2.576	565	0	0	0	1.230	0	1.085	0	692	91	8.757	20.809	0	20.809
Mujer	4	4	13.795	4.294	1.130	0	0	0	2.170	2.461	0	356	692	0	11.103	24.899	0	24.899
GRUPO E																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	7.857	1.580	780	0	0	0	1.154	1.850	0	0	413	313	6.091	13.948	0	13.948

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

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedició especial	c.responsabilitat	c.penositat	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	-6%	-18%	100%	100%	23%	-48%	1%	40%	36%	-8%	20%	7%	4%		4%
Hombre	37	37	2	6	0	8	16.414	3.105	801	50	34	3.634	1.863	4.903	1.010	2.003	799	2.813	21.014	37.429	0	37.429
Mujer	25	25	2	1	1	4	16.426	3.276	948	0	0	2.801	2.752	4.840	610	1.288	863	2.255	19.632	36.058	0	36.058
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedició especial	c.responsabilitat	c.penositat	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO A							-11%	-27%	16%			2%	-65%	6%	-25%	9%	-18%	88%	6%	-1%		-1%
Hombre	10	10	0	3	0	3	18.512	3.022	1.007	0	0	5.678	2.866	7.465	548	2.472	910	4.322	28.291	46.804	0	46.804
Mujer	8	8	0	1	0	1	20.583	3.831	847	0	0	5.576	4.726	7.033	686	2.256	1.070	510	26.536	47.118	0	47.118
GRUPO B							-1%	16%	-37%	100%	100%	8%	-24%	8%	29%	-3%	6%	100%	8%	4%		4%
Hombre	13	13	1	1	0	2	18.386	2.912	821	143	97	4.580	2.035	7.213	1.789	2.082	863	472	23.007	41.393	0	41.393
Mujer	6	6	0	0	1	1	18.566	2.459	1.128	0	0	4.234	2.524	6.637	1.266	2.135	814	0	21.197	39.763	0	39.763
GRUPO C							12%	2%	-20%			100%	-2%	-72%	100%	98%	-22%	-48%	-3%	4%		4%
Hombre	9	9	0	2	0	2	12.938	3.388	627	0	0	2.013	852	1.442	166	1.346	651	5.866	16.352	29.290	0	29.290
Mujer	6	6	0	0	0	0	11.364	3.309	753	0	0	0	870	2.479	0	26	794	8.663	16.895	28.259	0	28.259
GRUPO D							-3%	-10%	-74%				-82%		62%	85%	-2%	100%	-7%	-5%		-5%
Hombre	5	5	1	0	0	1	13.351	3.258	649	0	0	0	1.235	0	1.427	2.041	677	385	9.671	23.022	0	23.022
Mujer	4	4	1	0	0	1	13.795	3.597	1.130	0	0	0	2.243	1.846	543	301	692	0	10.351	24.146	0	24.146
GRUPO E																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	11.225	2.258	1.115	0	0	0	1.649	2.643	0	0	590	313	8.567	19.792	0	19.792

Recursos Humanos

Grup A

No existeixen percentatges iguals o superiors al 25% que hagin de ser analitzats o bé els conceptes no són discrecionals i per tant no requereixen justificació.

Grup B

Complement insularitat ME. Diferència 100%

En el lloc Inspector/a Manteniment és necessari justificar el percebo d'aquest concepte per part de l'identificador 62 i identificador 4 (homes) en relació a la resta de les seves companyes en el mateix lloc de treball. El complement es justifica per l'exercici del lloc de treball a l'illa de Menorca.

Complement insularitat EI. Diferència 100%

La diferència es genera en un lloc de treball unipersonal (Enginyer/a superior) que no pot generar bretxa. El complement es justifica per l'exercici del lloc de treball a l'illa d'Eivissa.

Grup C

Complement dificultat tècnica. Diferència 100%

La diferència es genera en llocs de treball unipersonals o que no estan ocupats simultàniament per treballadors i treballadores, per la qual cosa no es pot generar bretxa.

C. Penositat. Diferència 100%

Idem anterior.

CPT. Diferència 98%

Idem anterior.

Grup D

C. Penositat. Diferència 62%

La diferència es genera en llocs de treball unipersonals o que no estan ocupats simultàniament per treballadors i treballadores, per la qual cosa no es pot generar bretxa.

CPT. Diferència 85%

La diferència es genera en llocs de treball unipersonals o que no estan ocupats simultàniament per treballadors i treballadores, per la qual cosa no es pot generar bretxa. Es tracta per tant de factors aliens al gènere.

Grup E

No existeixen treballadors i per tant no es pot produir bretxa.

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

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especi	c.responsabilitat	c.penositat	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	-11%	0%			100%	-251%	27%		73%	0%		20%	16%		16%
Hombre	37	37	2	6	0	8	18.588	3.142	1.130	0	0	3.923	618	6.752	0	580	896	0	22.444	37.130	0	37.130
Mujer	25	25	2	1	1	4	18.588	3.495	1.130	0	0	0	2.170	4.959	0	154	896	0	17.955	31.147	0	31.147
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especi	c.responsabilitat	c.penositat	cpt	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO A							0%	-27%	0%			13%	-65%	-5%		-18%	0%		0%	-5%		-5%
Hombre	10	10	0	3	0	3	20.775	3.272	1.130	0	0	7.301	2.274	7.831	0	1.787	1.074	0	27.149	45.484	0	45.484
Mujer	8	8	0	1	0	1	20.775	4.152	1.130	0	0	6.371	3.756	8.194	0	2.114	1.074	0	27.052	47.827	0	47.827
GRUPO B							0%	2%	0%			-17%	-317%	14%	55%	2%	0%		0%	0%		0%
Hombre	13	13	1	1	0	2	18.588	3.414	1.130	0	0	3.923	618	7.728	1.579	3.228	896	0	24.032	42.620	0	42.620
Mujer	6	6	0	0	1	1	18.588	3.353	1.130	0	0	4.589	2.580	6.619	706	3.174	896	0	23.915	42.503	0	42.503
GRUPO C							0%	0%	0%			100%					0%		12%	9%		9%
Hombre	9	9	0	2	0	2	16.282	3.332	1.128	0	0	125	0	0	0	0	794	0	14.207	30.320	0	30.320
Mujer	6	6	0	0	0	0	16.311	3.332	1.130	0	0	0	0	2.479	0	0	794	0	12.560	27.683	0	27.683
GRUPO D							-1%	-67%	-14%				-25%		100%		0%	100%	-24%	-9%		-9%
Hombre	5	5	1	0	0	1	13.684	2.576	987	0	0	0	1.731	0	2.170	0	692	91	8.976	22.772	0	22.772
Mujer	4	4	1	0	0	1	13.795	4.294	1.130	0	0	0	2.170	2.461	0	356	692	0	11.103	24.899	0	24.899
GRUPO E																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	11.225	2.258	1.115	0	0	0	1.649	2.643	0	0	590	313	8.567	19.792	0	19.792

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

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	antigui tat	c.insul aritat MA	c.insul aritat ME	c.insul aritat EI	C.dific ultat tècnica	c.dedic ació especi	c. respon sabilita	c.peno sitat	cpt	cpextr a	c.it	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-14%	-36%	-9%			100%	-99%	-19%		73%	-13%		20%	20%		20%
Hombre	37	37	16.311	2.576	1.036	0	0	3.923	618	4.168	0	580	794	0	22.400	36.827	0	36.827
Mujer	25	25	18.588	3.495	1.130	0	0	0	1.230	4.959	0	154	896	0	17.955	29.551	0	29.551
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	antigui tat	c.insul aritat MA	c.insul aritat ME	c.insul aritat EI	C.dific ultat tècnica	c.dedic ació especi	c. respon sabilita	c.peno sitat	cpt	cpextr a	c.it	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 01			42%	69%	13%				19%		68%		42%	64%	47%	45%		45%
Hombre	4	4	12.739	2.550	776	0	0	0	1.481	0	1.700	0	656	430	8.867	21.790	0	21.790
Mujer	2	2	7.378	790	673	0	0	0	1.192	925	543	0	379	157	4.658	12.036	0	12.036
ESCALA 02			-67%	-97%	-78%			-117%				-327%	-78%		-134%	-106%		-106%
Hombre	3	3	12.409	2.307	635	0	0	3.461	0	0	0	580	604	0	11.586	23.258	0	23.258
Mujer	1	1	20.775	4.552	1.130	0	0	7.518	2.912	7.419	0	2.474	1.074	0	27.078	47.852	0	47.852
ESCALA 03			100%	100%								100%	100%	100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	3.902	719	0	0	0	0	0	0	0	1.216	794	30.499	33.228	37.130	0	37.130
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04			8%	-14%	0%			100%	49%	-59%			0%		13%	11%		11%
Hombre	9	9	16.311	3.142	1.130	0	0	3.923	603	1.546	0	0	794	0	14.207	30.320	0	30.320
Mujer	10	10	15.053	3.587	1.130	0	0	0	309	2.461	0	0	794	0	12.313	26.857	0	26.857
ESCALA 05			-11%	-88%	49%			62%	18%	61%		-12%	-10%		39%	19%		19%
Hombre	8	8	17.980	1.684	1.083	0	0	6.963	2.781	7.085	0	780	968	0	25.082	43.536	0	43.536
Mujer	4	4	19.946	3.167	551	0	0	2.628	2.271	2.782	0	877	1.060	422	15.420	35.171	0	35.171
ESCALA 06			0%	-11%	0%			30%	-56%	0%		-60%	0%		-6%	-3%		-3%
Hombre	3	3	20.775	3.414	1.130	0	0	7.518	2.912	7.728	0	2.014	1.074	0	25.481	46.255	0	46.255
Mujer	5	5	20.775	3.780	1.130	0	0	5.255	4.541	7.728	0	3.228	1.074	0	27.027	47.801	0	47.801
ESCALA 07			36%	54%	31%			31%	31%	31%	4%	47%	39%		37%	34%		34%
Hombre	8	8	17.913	3.593	1.001	0	0	3.475	548	6.840	1.982	2.966	896	0	21.961	38.425	0	38.425
Mujer	2	2	11.418	1.646	694	0	0	2.410	380	4.747	1.899	1.560	550	0	13.885	25.303	0	25.303
ESCALA 09			0%	-29%	0%			0%	0%	0%		-10%	0%		-4%	-3%		-3%
Hombre	1	1	20.775	3.983	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	4.574	1.074	0	41.673	62.448	0	62.448
Mujer	1	1	20.775	5.121	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	5.033	1.074	0	43.270	64.045	0	64.045

2.1.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjaners – Escales/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c.responsabilitat	c.pensat	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							0%	-6%	-18%	100%	100%	23%	-48%	1%	40%	-8%	20%	7%	4%		4%	
Hombre	37	37	2	6	0	8	16.414	3.105	801	50	34	3.634	1.863	4.903	1.010	799	2.813	21.014	37.429	0	37.429	
Mujer	25	25	2	1	1	4	16.426	3.276	948	0	0	2.801	2.752	4.840	610	863	2.255	19.632	36.058	0	36.058	
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c.responsabilitat	c.pensat	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 01							6%	66%	-38%				-33%		39%	5%	66%	32%	18%		18%	
Hombre	4	4	1	0	0	1	13.267	3.287	812	0	0	0	1.543	0	1.784	674	458	11.016	24.283	0	24.283	
Mujer	2	2	2	0	0	2	12.510	1.129	1.122	0	0	0	2.055	1.321	1.085	641	157	7.510	20.020	0	20.020	
ESCALA 02							-26%	-86%	-50%			-193%	-434%	-198%	100%	-61%	100%	-132%	-70%		-70%	
Hombre	3	3	0	1	0	1	16.534	2.441	755	0	0	2.562	545	2.486	499	666	121	11.685	28.220	0	28.220	
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.775	4.552	1.130	0	0	7.518	2.912	7.419	0	1.074	0	27.078	47.852	0	47.852	
ESCALA 03							100%	100%								100%	100%	100%	100%		100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	3.902	719	0	0	0	0	0	0	0	794	30.499	33.228	37.130	0	37.130	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 04							16%	-3%	-20%			85%	-54%	8%	55%	-11%	-112%	0%	8%		8%	
Hombre	9	9	0	2	0	2	15.218	3.391	753	0	0	2.637	800	3.262	687	695	2.448	15.431	30.649	0	30.649	
Mujer	10	10	0	0	0	0	12.816	3.482	904	0	0	392	1.235	2.999	309	773	5.198	15.427	28.243	0	28.243	
ESCALA 05							-17%	1%	41%			39%	19%	46%		-17%	83%	44%	21%		21%	
Hombre	8	8	0	2	0	2	16.893	2.558	962	0	0	5.222	2.812	6.577	0	871	5.847	27.498	44.391	0	44.391	
Mujer	4	4	0	1	0	1	19.844	2.532	565	0	0	3.199	2.285	3.556	0	1.023	1.020	15.427	35.271	0	35.271	
ESCALA 06							1%	-27%	-50%		100%	7%	-115%	-2%	40%	1%		-17%	-9%		-9%	
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.046	3.427	753	0	419	6.390	2.748	7.934	1.828	1.014	0	26.188	46.234	0	46.234	
Mujer	5	5	0	0	0	0	19.900	4.348	1.130	0	0	5.972	5.897	8.099	1.097	1.002	0	30.594	50.494	0	50.494	
ESCALA 07							0%	54%	-44%	100%		28%	73%	-7%	-5%	23%	100%	22%	12%		12%	
Hombre	8	8	1	1	0	2	18.468	3.554	783	232	0	3.984	1.663	7.168	2.135	842	324	23.260	41.729	0	41.729	
Mujer	2	2	0	0	1	1	18.522	1.646	1.126	0	0	2.858	450	7.701	2.252	652	0	18.245	36.766	0	36.766	
ESCALA 09							0%	-29%	0%			0%	0%	0%		0%		-4%	-3%		-3%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	20.775	3.983	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	1.074	0	41.673	62.448	0	62.448	
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.775	5.121	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	1.074	0	43.270	64.045	0	64.045	

L'anàlisi de la taula de mitjanes d'importos equiparats en l'apartat d'auditoria retributiva llança els següents resultats:

Escala 01

C. Penositat. Diferència 39%

No s'observa cap qüestió de gènere en llocs compartits per treballador/a com Xófer Ordenança. La diferència prové de factors estadístics aliens al gènere.Escala 02

C. Penositat. Diferència 100%

El lloc que genera la diferència no està ocupat per cap treballadora, per la qual cosa no és susceptible de generar bretxa.

Escala 03

No existeixen treballadores i per tant no es pot produir bretxa.

Escala 04

C. Dificultat tècnica. Diferència 85%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte. La diferència prové d'altres paràmetres.

Escala 05

C. Insularitat MA. Diferència 42%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte. La diferència prové d'altres paràmetres.

C. Dificultat tècnica. Diferència 39%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte. La diferència prové d'altres paràmetres.

C. Responsabilitat. Diferència 46%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte. Si bé existeixen diferències en els importos en idèntic lloc de treball, l'àrea és distinta, la qual cosa la justificaria.

Escala 06

C. Insularitat EI. Diferència 100%

Idem anterior. En aquest cas el lloc de treball és Enginyer Superior (ja comentat en l'apartat de Registre Retributiu).

C. Penositat. Diferencia 40%

La diferència prové de factors aliens al gènere. En els llocs de treball compartits per treballador/a (ex. Biòleg/a) l'import retribuit és idèntic.

Escala 07

C. Insularitat ME. Diferència 100%

És necessari revisar i justificar el percebo per part de l'identificador 62, ja esmentat en l'apartat de registre retributiu.

C. Dificultat tècnica. Diferència 28%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte.

C. Dedicación especial. Diferencia 73%

No s'observa cap diferència de gènere en la retribució d'aquest concepte.

Escala 09

No existeixen percentatges que hagin de ser justificats.

2.2.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanos – Escalas/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c. responsabilitat	c.pensament	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	-11%	0%			100%	-251%	27%		0%		20%	16%		16%
Hombre	37	37	2	6	0	8	18.588	3.142	1.130	0	0	3.923	618	6.752	0	896	0	22.444	37.130	0	37.130
Mujer	25	25	2	1	1	4	18.588	3.495	1.130	0	0	0	2.170	4.959	0	896	0	17.955	31.147	0	31.147
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	antiguitat	c.insularitat MA	c.insularitat ME	c.insularitat EI	C.dificultat tècnica	c.dedicació especial	c. responsabilitat	c.pensament	cpextra	c.it	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01							8%	56%	-6%				-11%		52%	7%	64%	29%	18%		18%
Hombre	4	4	1	0	0	1	13.611	2.550	1.058	0	0	0	1.856	0	2.242	692	430	10.615	24.410	0	24.410
Mujer	2	2	2	0	0	2	12.510	1.129	1.122	0	0	0	2.055	1.321	1.085	641	157	7.510	20.020	0	20.020
ESCALA 02							-27%	-97%	0%			-117%				-78%		-74%	-50%		-50%
Hombre	3	3	0	1	0	1	16.311	2.307	1.130	0	0	3.461	0	0	0	604	0	15.576	31.888	0	31.888
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.775	4.552	1.130	0	0	7.518	2.912	7.419	0	1.074	0	27.078	47.852	0	47.852
ESCALA 03							100%	100%								100%	100%	100%	100%		100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	3.902	719	0	0	0	0	0	0	0	794	30.499	33.228	37.130	0	37.130
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04							8%	-5%	0%			100%	49%	-59%		0%		13%	11%		11%
Hombre	9	9	0	2	0	2	16.311	3.414	1.130	0	0	3.923	603	1.546	0	794	0	14.207	30.320	0	30.320
Mujer	10	10	0	0	0	0	15.053	3.587	1.130	0	0	0	309	2.461	0	794	0	12.313	26.857	0	26.857
ESCALA 05							-1%	-16%	50%			62%	18%	64%		-10%		38%	19%		19%
Hombre	8	8	0	2	0	2	19.796	2.727	1.124	0	0	6.963	2.781	7.676	0	968	0	25.082	43.559	0	43.559
Mujer	4	4	0	1	0	1	20.002	3.167	565	0	0	2.628	2.271	2.782	0	1.060	422	15.540	35.171	0	35.171
ESCALA 06							0%	-11%	0%			30%	-56%	0%		0%		-6%	-3%		-3%
Hombre	3	3	0	0	0	0	20.775	3.414	1.130	0	0	7.518	2.912	7.728	0	1.074	0	25.481	46.255	0	46.255
Mujer	5	5	0	0	0	0	20.775	3.780	1.130	0	0	5.255	4.541	7.728	0	1.074	0	27.027	47.801	0	47.801
ESCALA 07							0%	65%	0%			27%	27%	0%	4%	27%		28%	17%		17%
Hombre	8	8	1	1	0	2	18.588	4.653	1.130	0	0	3.923	618	7.728	2.335	896	0	25.483	44.071	0	44.071
Mujer	2	2	0	0	1	1	18.522	1.646	1.126	0	0	2.858	450	7.701	2.252	652	0	18.245	36.766	0	36.766
ESCALA 09							0%	-29%	0%			0%	0%	0%		0%		-4%	-3%		-3%
Hombre	1	1	0	0	0	0	20.775	3.983	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	1.074	0	41.673	62.448	0	62.448
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.775	5.121	1.130	0	0	10.201	9.892	10.820	0	1.074	0	43.270	64.045	0	64.045

PLA D'ACTUACIÓ

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

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

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

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

A tals efectes, hauran d'establir-se en el registre retributiu de l'empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del **realment** percebut per cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria

professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació haurà d'estar desagregada en atenció a la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari basi, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

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

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

Tenint en compte que el registre retributiu de les empreses amb auditoria retributiva ha de reflectir, a més, les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball efectuada per aquesta, es fa necessari que el registre retributiu de l'any 2021 reflecteixi aquesta circumstància, de manera que d'una banda es reculli la informació desglossada segons l'agrupació dels llocs i classificació professional aplicada en l'Entitat i addicionalment, l'agrupació resultant dels llocs d'igual valor segons la VPT de l'Entitat, de manera que les mitjanes i les mitjanes calculats per a cada agrupació no podran ser coincidents, excepte en el supòsit poc probable en el qual agrupació de llocs segons classificació aplicada en l'Entitat i agrupació de llocs d'igual valor siguin perfectament idèntiques.

CONCLUSIONS

La conclusió al present informe d'auditoria retributiva ha de reflectir un compliment general dels preceptes continguts en el Reial decret llei 902/2020 quant a l'equiparació salarial entre homes i dones,

tant pel que fa als llocs de treball retribuïts a través de taules salarials de la normativa retributiva de l'empresa.

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

Ha d'establir-se un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives i aspectes col·laterals d'aquestes, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la seva implantació i seguiment. El pla d'actuació haurà de contenir un sistema de seguiment i d'implementació de millores a partir dels resultats obtinguts, amb control periòdic i verificació de les mesures adoptades.

8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT

8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D' IGUALTAT

La negociació i adopció del present Pla d' Igualtat té com a **objectiu avançar en la igualtat de gènere**, incloent per a això, accions que derivin a aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones.

En concret, des de la fase de diagnòstic, i prenent com a punt de partida l' informe final del diagnòstic de situació objecte d' anàlisi, s' han establert els següents objectius generals:

- Avançar en la Igualtat d' oportunitats i tracte entre homes i dones i assegurar que la comunicació interna i externa promouen una imatge inclusiva.
- Garantir processos de selecció que compleixin el principi d' igualtat de tracte i oportunitats, i promoure la presència equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits de l' empresa.
- Vigilar l' aplicació de la política salarial per garantir la igualtat retributiva en treballs d' igual valor.
- Sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i oportunitats a la plantilla en general i, especialment, al personal relacionat amb l' organització de l' empresa, per garantir l' objectivitat i la igualtat entre dones i homes i l' objectivitat en tots els processos.
- Fomentar la presència de criteris d' igualtat en tots els processos relatius a l' àrea de promoció.
- Facilitar l' exercici dels drets de conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Introduir la perspectiva de gènere en la política de salut laboral i garantir que tota la plantilla gaudeixi d' un entorn de treball lliure de situacions d' assetjament.

- Difondre, aplicar i millorar els drets legalment establerts per a dones víctimes de violència de gènere contribuint així, en major mesura, a la seva protecció.

9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'Igualtat i equitat. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.					
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat.	1.1	Dissenyar i enviar, per part de Direcció, una nota informativa de difusió del compromís de l'ABAQUA, en matèria d'Igualtat, informant de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.	<ol style="list-style-type: none"> Nota informativa enviada a la plantilla Nº de canals utilitzats per a la difusió. Data de posada a disposició. 	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost:40,16 €/h Temps: 2 h.
		1.2	Designar una persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats dins de l'organigrama de l'entitat que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts i informi la Comissió de Seguiment.		Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost:40,16 €/h Temps: 2 h.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General			Incorporar els valors d'Igualtat i equitat. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat.	1.3	Informar la plantilla respecte a la persona nomenada com a responsable d'Igualtat , així com de les seves funcions a través dels canals de comunicació de l'ABAQUA.	1. Nota informativa enviada a la plantilla 2. Nº de canals utilitzats per a la difusió. 3. Data de posada a disposició.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost:40,16 €/h Temps: 2 h.
		1.4	Realitzar una campanya de difusió perquè la plantilla sàpiga com accedir a la informació en matèria d'igualtat.		Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost:40,16 €/h Temps: 2 h.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General			Incorporar els valors d'Igualtat i equitat. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat.	1.5	Informar el personal sobre el desenvolupament del pla d'igualtat i dels futurs resultats, a través del correu electrònic, per tal de fer participi a la plantilla de les accions empreses per incorporar els valors d'igualtat.	1. Informació disponible i actualitzada. 2. Dates de les comunicacions.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del Pla	Realització interna: Pressupost:40,16 €/h Temps: 1h

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General		Incorporar els valors d'Igualtat i equitat. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.					
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
2	Avançar en la consolidació i difusió de cultura d'Igualtat a l'ABAQUA a través de la creació de diferents eines	2.1	Elaborar un Decàleg d'Igualtat que reculli els deu principis fonamentals de la Igualtat a l'entitat i difondre'l entre la plantilla.	1. Decàleg elaborat. 2. Difusió mitjançant correu electrònic i taulell d'anuncis.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització externa: Pressupost: 150€ Realització interna: a Pressupost:40,16 €/h Temps: 1 h.

ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Descripció Objectiu General			Incorporar els valors d'Igualtat i equitat. Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.				
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
3	Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les Accions del I Pla d'Igualtat	3.1	Celebrar reunions anuals ordinàries amb la comissió de seguiment, per vetllar pel compliment del pla i fer-ne seguiment.	1. N.º reunions Comissió/any 2. Actes de les reunions on es reculli el seguiment de les accions, que serviran de base per a la realització de l'informe anual.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del Pla	Realització externa: Pressupost : 90€/1h, 130€/1,5h Realització interna: Pressupost : 40,16 €/h Temps: 2 h cada reunió
		3.2	Elaborar un informe anual , que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions trobades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla al respecte.	1. Informe de seguiment anual. 2. El N.º de objectius aconseguits i el N.º de compromisos adquirits.	Responsable de Recursos Humans	T4 2026 T4 2027 T4 2028	Realització externa: Pressupost : 800€ Realització interna: Pressupost : 40,16 €/h Temps: 2 h.

		3.3	Elaborar un informe a la finalització del Pla , que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la readaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar.	1.Informe final	Responsable de Recursos Humans	T4 2029	Realització externa: Pressupost :1100€/informe Realització interna: Pressupost : 40,16 €/h Temps: 2 h.
4	Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes. L'avanç de les accions del Pla d'Igualtat, així com del seu impacte en la plantilla.	4.1	Realitzar enquestes bi-anuals amb l'objectiu de conèixer l'impacte que tenen les accions d'igualtat entre la plantilla: grau de coneixement de les mesures, nivell de satisfacció, suggeriments, etc.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enquesta elaborada. 2. Nre. D'enquestes contestades. 3. Informe resultats enquestes. 	Responsable de Recursos Humans	T2 i T4 2026 T2 i T4 2027 T2 i T4 2028 T2 i T4 2029	Realització externa: Pressupost o: 800€/any Realització interna: Pressupost : 40,16 €/h Temps: 2 h

ÀREA 2. LA COMUNICACIÓ A L'ENTITAT I L'ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE

Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista.					
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Garantir que la institució incorpora la perspectiva de gènere en el seu sistema de comunicació y aprofitar els canals de Comunicació existents per donar més difusió a matèries relacionades amb la igualtat.	1.1	Incloure al Web corporatiu , el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere i el seu pla.	1. Enllaç a l'espai elaborat.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2 hores anuals
		1.2	Habilitar un correu electrònic dedicat a la igualtat a l'organització, en el qual el personal pugui fer els seus suggeriments i aportacions en relació amb aquesta temàtica.	1. Correu electrònic 2. Nº de suggeriments/aportacions	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 hores anuals

ÀREA 2. LA COMUNICACIÓ A L'ENTITAT I L'ÚS NO SEXISTA DEL LENGUATGE

Descripció Objectiu General		Garantir una comunicació inclusiva i no sexista.					
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
2	Formalitzar i fomentar l'ús d'un llenguatge i imatge no sexista de forma transversal en totes les accions organitzades per l'entitat que hagin de ser comunicades.	2.1	Elaborar una guia de Comunicació inclusiva sobre l'ús no sexista del llenguatge i imatge, i traslladar-lo a la plantilla.	1. Guia dissenyada i difosa entre el personal de la plantilla. 2. Data de posada a disposició.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització externa: Pressupost: 320€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 3 h.
		2.2	Revisar i corregir tota la documentació que s'utilitza a l'entitat, basant-se en la guia de comunicació no sexista.	1. Nº de textos a revisar. 2. Nº de textos modificats.	Responsable de Recursos Humans	T2 i2026	Realització externa: Pressupost: 550€ (50 pàgines + revisió de xarxes socials) Temps: 2h Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 30 h.

		2.3	Revisió dels canals de comunicació online externs (Web corporativa), per confirmar que no es realitza una publicitat no inclusiva i en la qual es representa de manera equilibrada tant homes com dones.	1. N° de textos a revisar. 2. N° de textos modificats.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització externa: Pressupost: 550€ (50pàgines + revisió de xarxes socials) Temps: 2h Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 30 h.
3	Sensibilizar el personal sobre la importancia de l'ús d'un llenguatge no sexista y una comunicació inclusiva.	3.1	Elaborar una infografia en matèria de comunicació inclusiva i ús no sexista del llenguatge, que sigui difosa entre la plantilla a través dels taulells d'anuncis.	1. Infografia dissenyada i difosa entre el personal de la plantilla	Responsable de Recursos Humans	T3 2026	Realització interna: Pressupost: 50€ Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1h.

ÀREA 3. ACCÉS I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

Descripció Objectiu General		Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització.					
N.º obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Garantir la presència equilibrada d'homes i dones en els processos selectius	1.1	Garantir que, en la composició de tribunals i òrgans de selecció de personal , com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de presència equilibrada entre dones i homes .	1. Inclusió d'aquest principi en els processos de selecció i promoció.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h. per cada procés
		1.2	Publicar les bases de les ofertes d'ocupació utilitzant un llenguatge no sexista .	1. Ofertes d'ocupació publicades.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h. Per vacant
		1.3	Establir el principi general de preferència a l'ocupació, a aquelles persones del sexe menys representat en el grup professional o departament del que es tracti quan ocorrin les vacants en un o un altre supòsit, en igualtat de condicions d'idoneïtat.	1. Inclusió d'aquest principi en els processos de selecció. 2. N.º de vegades aplicada la mesura vs. N.º de processos de selecció, amb dades desagregades per sexe.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 hora por procés

2	Incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'igualtat de dones i homes en els processos de selecció.	2.1	Establir una revisió periòdica de l'equilibri per sexes a la plantilla disposant d'informació estadística anual, de dades recavades informàticament, desagregades per sexe, grups professionals, llocs i centres de treball dels processos de selecció (nombre de persones que es presenten al procés de selecció) pels diferents llocs i resultats (les que es seleccionen i les que es contracten).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registre de candidatures rebudes desagregat per sexe. 2. Registre de contractacions per àrea 3. Document Excel (u altre format), amb informació estadística detallada. 	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 T1 2027 T1 2028 T1 2029	<p>Realització Externa Pressupost: 90€/base de dates</p> <p>Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h: Temps: 10 hores anuals</p>
		2.2	Realitzar un informe anàlisis estadístics de les dades desagregades per sexe, en relació a diferents variables: candidatures rebudes, persones contractades anualment o altres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de los anàlisis realitzats. 	Responsable de Recursos Humans	T4 2026 T4 2027 T4 2028 T4 2029	<p>Realització Externa Pressupost: 700€ cada informe</p> <p>Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 10 hores anuals</p>

3	<p>Mantenir i seguir potenciant la presència i participació de les dones en els llocs de treball de responsabilitat, contribuint a l'augment de la seva presència, com a desenvolupament i promoció professional.</p>	2	<p>Evitar, en la mesura del possible, que les responsabilitats familiar, que recauen habitualment en les dones, suposin un obstacle per poder promocionar dins la fundació, encara que ja hem dit pràcticament no hi ha promoció.</p>	<p>1.Nombre de dones que hagin promocionat actualment.</p>	<p>Responsable de Recursos Humans</p>	<p>T1 2026 i durat la vigència del Pla</p>	<p>Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1h</p>
---	--	---	---	--	---------------------------------------	--	---

ÀREA 4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap tipus de discriminació.					
Nº Obj. específics:	Objectius específics:	Nº Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost

1	Desenvolupar un Pla de Formació anual enfocat a les necessitats reals de l'entitat que inclogui la perspectiva de gènere.	1.1	Definir un Pla de Formació de manera anual que inclogui: canals de difusió a la plantilla, procediment d'inscripció a l'alumnat, criteris d'adjudicació de places i relació de cursos per modalitat	1. Pla de formació realitzat de forma anual 2. Informació inclosa	Responsable de Recursos Humans	T2 2026 T2 2027 T2 2028 T2 2029	Realització Externa Pressupost : 800 €/h Temps: 5 hores anuals
		1.2	Dur a terme una detecció de les necessitats formatives i valoració d'aquestes, a través de l'elaboració i administració d'enquestes online a tota la plantilla, de manera anual, desagregant els resultats per sexe.	2. Enquesta realitzada de forma anual 2. Respostes del personal 3. Valoració i anàlisis dels resultats	Responsable de Recursos Humans	T2 2026 T2 2027 T2 2028 T2 2029	Realització externa: Pressupost : s'inclou a l'acció anterior Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 3 h
		1.3	Informar la plantilla del Pla de formació anual amb relació a les activitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere i assetjament sexual i/o per raó de sexe	1. Comunicat enviat a la plantilla 2. Data de la comunicació	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h.

		1.4	<p>Establir un sistema de recollida de dades per sexe, nombre d'hores i tipus de cursos, que permetin analitzar la formació des de la perspectiva de gènere de manera anual</p>	<p>1. Registre de recollida de dades realitzat. 2. Percentatge de dones i homes vs. total plantilla.</p>	<p>Responsable de Recursos Humans</p>	<p>T2 2026 T2 2027 T2 2028 T2 2029</p>	<p>Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 5 hores per curs</p>
--	--	------------	--	--	---------------------------------------	--	--

ÀREA 4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

Descripció Objectiu General		Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l' accés a la capacitació sense cap tipus de discriminació.					
NºObj. específics:	Objectius específics:	Nº Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
2	Atendre la gestió de la formació en matèria d' igualtat de gènere en coherència amb el pla i la cultura d'igualtat	2.1	Informar el professorat (intern o extern) que imparteix classe a l'ABAQUA, que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.	1. Text informatiu creat. 2. Llistat de Comunicació que contempli el Nº de professors/es a qui se'ls ha fet arribar, vs. Total del professorat.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026 i durant la vigència del pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h. per cada comunicat.
3	Obtenir dades relatives a la representació de gènere a l'empresa, de manera que es controli en major mesura els percentatges d'homes i dones que hi ha a la companyia.	3.1	Elaborar un document genèric per poder registrar les candidatures i contractacions, a partir de dades recaptades informàticament desagregades per sexe, grups professionals, llocs jeràrquics, de forma anual.	1.Registre de candidatures rebudes. 2. Registre e contractacions per àrea. 3. Informe de l'anàlisi de resultats	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització externa: Pressupost:90€/document Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps:2h.

		4.1	Realitzar formació sobre l'ús del llenguatge que tingui en compte tots dos sexes, així com d'imatges i exemples a publicar.	<ul style="list-style-type: none"> 1.Nombre d'accions formatives 2.Nombre total de participants 3.Índex del contingut 	Responsable de Recursos Humans	T1 2027	<p>Realització externa</p> <p>Pressuposto: Cursos presencials: 130 €/hora de formació Cursos online: 35€/ persona y curso</p>
		4.2	Realitzar formació específica per a tot el personal que intervingui en els processos de selecció, en matèria de selecció de personal des de la perspectiva de gènere	<ul style="list-style-type: none"> 1.Taller de formació en el procediment de selecció 2.Persones formades per sexe 3.Índex del contingut 	Responsable de Recursos Humans	T4 2026	<p>Realització externa</p> <p>Pressuposto: Cursos presencials: 130 €/hora de formació Cursos online: 35€/ persona y curso</p>
		4.3	Realitzar formació per a tota la plantilla en matèria d'Igualtat de gènere i d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Taller formatiu realitzat 2. Participants desagregats per sexe i centre de treball. 3. Índex de continguts. 	Responsable de Recursos Humans	T4 2026	<p>Realització externa</p> <p>Pressuposto: Cursos presencials: 130 €/hora de formació Cursos online: 35€/ persona y curso</p>

ÀREA 5. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA

Descripció Objectiu General		Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals i especialment en aquelles àrees on existeix infrarrepresentació d'un dels dos sexes.					
Nº Obj. específics:	Objectius específics:	Nº Acció	Accions				Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Obtenir dades relatives a la representació de gènere en l'entitat, de mode que es controli en major mesura els percentatges d'homes i dones que hi ha a la companyia	1.1	Elaborar un document genèric per poder registrar les candidatures i contractacions a partir de dades recollides informàticament desagregades per sexe, grups professionals, llocs i centres de treball, així com dels llocs jeràrquics, de forma anual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registre de candidatures rebudes 2. Registre de contractacions per àrea 3. Informe de l'anàlisi de resultats 	Responsable de Recursos Humans	T3 2026 T3 2027 T3 2028 T3 2029	Realització externa: Pressupost: 90€/document Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2 hores
		1.2	Realitzar un informe amb anàlisis estadístics que les dades desagregades per sexe (desagregats per diferents identitats de gènere). En relació a diferents variables: candidatures rebudes, persones contractades anualment o altres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informe de les anàlisis realitzades. 	Responsable de Recursos Humans	T4 2026 T4 2027 T4 2028 T4 2029	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 10h. anuals

ÀREA 6. CONDICIONS LABORALS

Descripción Objetivo General			Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla				
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Fer seguiment de les condicions laborals del personal des de la perspectiva de gènere per tal de garantir que el conjunt d'obligacions i drets de tota la plantilla es troben en situació d'igualtat.	1.1	Crear una base de dades quant a la distribució d'homes i dones segons: departament, tipus de contracte, lloc i categoria professional, contractes emesos anualment, tipus de jornada, categoria professional i contractacions temporals que es transformen en indefinits, segons sexe i percentatge comparatiu entre homes i dones, així com elaborar un informe anual amb les dades analitzades	1. Registre de contractacions segons departament per contracte, lloc i categoria professional. Informe realitzat	Responsable de Recursos Humans	T2 2026 T2 2027 T2 2028 T2 2029	Realització Externa Pressupost: 550€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 10 hores anuals

ÀREA 7. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Tenint en compte que ABAQUA s'estructura sota els criteris i limitacions establerts per la normativa aplicable al sector públic, no es contemplen accions específiques en aquesta àrea dins el Pla d'Igualtat.

ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Descripció Objectiu General			Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.				
Núm. Objectius	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Actualitzar i difondre sistemàticament a la plantilla les mesures i beneficis socials existents a l'entitat	1.1	Documentar i difondre totes les mesures de conciliació i beneficis socials , creant un format de difusió senzill i clar per a tota la plantilla.	1. Document de difusió de mesures de conciliació realitzada. 2. N.º Accions de difusió realitzades/canals i data de difusió	Responsable de Recursos Humans	T3 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 4 h.
2	Avaluar l'impacte de les mesures de conciliació i el grau d'acolliment i la utilitat per part de la plantilla.	2.1	Recollir a través de dades estadístiques i de manera anual, el percentatge de persones que s'acullen a les mesures de conciliació, desagregades per sexe, categoria professional i tipus de contracte, a fi d'avaluar si les mesures a l'organització responen a les necessitats de la plantilla, així com realitzar un informe amb les dades analitzades	1. Registre anual desagregat per sexe i categoria professional sobre la utilització de mesures de conciliació. 2. Informe realitzat	Responsable de Recursos Humans	T4 2026 T4 2027 T4 2028 T4 2029	Realització Externa Pressupost: Indicat anteriorment (un informe inclou totes les àrees de treball) Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 10 hores anuals

3	<p>Dur a terme Accions que fomentin la conscienciació de tota la plantilla sobre la impotència de la "responsabilitat compartida" entre dones i homes, fomentant així l'harmonia i el balanç entre els àmbits familiars i laborals.E</p>	3.1	<p>Difondre el Nou Pla de Correspondència de las Illes Balears 2021/2024, els drets i mesures de conciliació perquè es tinguin en compte en el pla d'Igualtat de l'empresa.</p>	<p>1. Resum d'aspectes que afecten a la plantilla.</p>	<p>Responsable de Recursos Humans</p>	<p>T2 2026</p>	<p>Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps:2h</p>
---	---	-----	---	--	---------------------------------------	----------------	--

ÀREA 9: SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General			Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere.				
Núm. Objectius	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos humans, Temps, Pressupost
1	Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions de prevenció de riscos laborals.	1.1	Disposar d'un informe de sinistralitat desagregat per sexes i per categories professionals, que incorpori mesures a dur a terme en funció de la informació que aporti l'estudi realitzat.	1. Informe realitzat	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 T1 2027 T1 2028 T1 2029	Realització Externa Pressupost: Cost (€) Servei SPA Temps: 3 h.
2	Incorporar accions que tinguin en compte de manera prioritària la protecció de les situacions d'embaràs i lactància.	2.1	Informar sobre el protocol d'embaràs i sobre els llocs de treball exempts de risc en situacions d'embaràs o període de lactància, així com sobre les tasques o condicions de treball que poden suposar un risc en dones en funció de l'estat en el qual es trobin, embaràs o lactància.	1. Data de la posada a disposició de la informació a la plantilla. 2. Registre de persones informades.	Responsable de Recursos Humans	T3 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h.
		2.2	Fer difusió de les mesures existents per a la maternitat i la gestió de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància.	1. Data de posada a disposició de la plantilla 2. Contingut dels documents	Responsable de Recursos Humans	T3 2026 T3 2027 T3 2028 T3 2029	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2 h.
3	Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de	3.1	Recopilar dades desagregades per sexe que aportin informació per definir una política de prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes	1. Registre de dades desglossades per sexe. 2. Estudi realitzat.	Responsable de Recursos Humans	T3 2026	Realització Externa pressupost: Cost (€) Servei SPA

	prevenció que respecti les necessitats i diferències entre dones i homes.	investigant quines han estat les malalties laborals, analitzant amb perspectiva de gènere l'etiologia laboral.	3. Informe d'anàlisi.		Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 5h.
--	--	--	-----------------------	--	---

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

Descripció Objectiu General			Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a l'ABAQUA.				
N.º Obj. específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	1.1	Difondre el protocol d'assetjament sexual i per raons de sexe a tots els nivells per mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.	1. Data de difusió a la plantilla. 2. Canals de difusió.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h.
2	Promoure la difusió del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, de forma regular a través de campanyes de sensibilització i prevenció.	2.1	Elaborar una guia, més pràctica i visual, en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i difondre'l a la plantilla, per tal de crear un espai de treball lliure d discriminació.	1.Guia elaborada. 2.Vies de difusió utilitzades i data de posada a disposició de la plantilla. 3.Data de posada a disposició de la plantilla.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització externa: Pressupost: 320€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2h
		2.2	Elaborar un cartell(infografia) on es plasmi quins son els aspectes destacables de l'assetjament sexual i per raó de sexe i penjar-los a tots els centres de treball.	1.Infografia dissenyada. 2.Nº d'infografies repartides en els centres de treball			Realització externa: Pressupost: 50€ Realització Interna: Pressupost: 40,16€/h Temps: 1h
		2.3	Informar la comissió de seguiment del Pla del nombre de casos de persones i víctimes d'assetjament sexual que han estat tractats observant la deguda confidencialitat en la informació.	1. N.º de casos de víctimes d'assetjament.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del Pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: En funció del Temps de la reunió

3	Portar un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any.	3.1	Habilitar un canal per denunciar els casos d'assetjament sexual i per raons de sexe, assegurant el tractament confidencial de les denúncies que s'efectuïn i informar al personal de la seva existència	1. Comunicat realitzat.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h.
		3.2	Portar un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any.	1.Registre de denúncies			Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2h
4	Garantir eines que permetin a les víctimes afrontar les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	4.1	S'informarà a les víctimes l'accés a serveis de suport psicosocial i/o acompanyament integral per a la seva recuperació, a través de la persona Responsable d'Igualtat en l'organització.	1. N.º de vegades que s'aplica la mesura.	Responsable de Recursos Humans	T1 2026 i durant la vigència del Pla	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h/sol·licitud .

ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Descripció Objectiu General		Sensibilitzar i informar a tota la plantilla del compromís de l'entitat en la lluita i prevenció de la Violència de gènere com a acte de responsabilitat social.					
N.º Obj. Específic	Objectius específics	N.º Acció	Accions	Resultats/Indicadors	Responsable/s	Calendari	Recursos Materials
1	Sensibilitzar mitjançant accions que l'entitat realitza en matèria de violència de gènere	1.1	Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere incloses al Pla d'Igualtat.	1. Comunicat realitzat. 2. Mitjans de comunicació que s'empren.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 h
2	Elaborar procediments que permetin conèixer les actuacions a dur a terme en matèria laboral en relació a les víctimes de violència de gènere	2.1	Elaborar un protocol específic de prevenció de violència de gènere en l'àmbit del treball, recopilant la legislació existent en matèria laboral i fent especial èmfasi en els drets que es tenen en aqueta àrea y de les millores que existeixen per aplicació de convenis col·lectius i també incloses en el Pla d'Igualtat	1.Protocol creat	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització Externa Pressuposto : 400€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 10 hores
3	Garantir que tot el personal rep la informació necessària per conscienciar-se sobre la violència de gènere	3.1	Elaborar una guia en matèria de violència de gènere, pràctica i visual, i difondre-la a la plantilla	1.Guia elaborada 2.Data de posta a disposició a la plantilla	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització Externa Pressuposto : 320€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 1 hora

		3.2	Realitzar infografies informatives en matèria de violència de gènere per a tot el personal.	1. Infografies realitzades 2. Mitjans de comunicació que s'empren.	Responsable de Recursos Humans	T2 2026	Realització Externa Pressupost : 50€ Realització interna: Pressupost: 40,16 €/h Temps: 2 hores
--	--	------------	---	---	--------------------------------	---------	--

10. APLICACIÓ I SEGUIMENT

10.1. SISTEMA DE SEGUIMENT I INFORME DE SEGUIMENT ANUAL

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

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

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

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

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

Any 2026: Gener i juny

Any 2027: Gener i juny

Any 2028: Gener i juny

Any 2029: Gener i juny

Per dur a terme el sistema de seguiment caldrà:

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

10.2. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

Àrea	Càrrec
Part institucional	Secretaria General
Part institucional	Tècnica de RRHH
Part social UGT	Administrativa
Part social CSIF	Delineant

11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

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

L' informe d' avaluació proporcionarà informació útil que pugui traduir-se en mesures concretes aplicables en el seu següent Pla d' Igualtat, ja que en definitiva, es tracta d' analitzar críticament tot el procés de manera global, perseguint els següents objectius:

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

- **Recopilar de forma sistemàtica la informació** i documentació realitzada durant la implantació i que s' haurà recopilat a través del sistema de seguiment.
- Es comptarà amb l' **opinió de la plantilla, la direcció i les persones que hagin participat** en el seu disseny i seguiment,

per conèixer la percepció que realitzen del Pla d' Igualtat. Per a això, es realitzaran qüestionaris que permetin, de forma anònima, expressar com aquestes persones valoren el Pla en la seva totalitat.

- **Elaborar una proposta de millora** de les mesures incloses en el pla per tal d' afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d' aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- **Redactar un informe** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisis obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació emplenats per les comissions i/o persones participants en el procés). A més, l' informe d' avaluació consta no només d' informació qualitativa sinó també d' informació quantitativa, per la qual cosa serà la base del nou diagnòstic.

12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ

12.1 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

a) Quan s' hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan es posi de manifest la seva manca d' adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l' actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l' estatus jurídic d' ambdues empreses.

d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l' empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

e) Quan una resolució judicial condemni l' empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d' adequació del pla d' igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l' apartat 3 de l' esmentat article 9 estableix que quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l' actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d' igualtat, en la mesura necessària.

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

12.1. ÒRGANS DE MEDIACIÓ

Adopció d' Acords.

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

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

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

- En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s' acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s' hagi previst per a aquests casos.
- La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d' igualtat entre

dones i homes en l' àmbit laboral, d' assessorament extern, que intervindrà amb veu, però sense vot.

- El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS

- **Acció positiva** (art. 11 Llei Orgànica 3/2007): Per fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s' han d' aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas.
- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es considerarà en tot cas discriminatori l' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe. El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.
- **Agressió sexista:** agressió, física o no, exercida sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic en relació als estàndards estètics i/o expressió de gènere. Les agressions sexistes poden adoptar diferents formes i diferent intensitat: agressions sexuals, assetjament sexual, cosificació de les dones i nenes i micro-masclismes.
- **Agressió sexual:** delictes contemplats a l' article 178 del codi Penal com un atemptat contra la llibertat sexual d' una persona, sempre que s' utilitzi violència o intimidació i no hi hagi consentiment.
- **Discriminació directa i indirecta:** Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en la qual es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d' un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l' altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
- **Discriminació per embaràs o maternitat** (art. 8 Llei Orgànica 3/2007): Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs.
- **Discriminació salarial:** bretxa del principi d' igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d' un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.
- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** (art.44.1 Llei Orgànica 3/2007): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

- **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.
- **Expressió de gènere:** forma o expressió pública en la qual expressem el nostre gènere percebut a través de la vestimenta, el comportament (rol de gènere), els interessos i les afinitats.
- **Gènere:** construcció social i cultural basat en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits
- **Igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball (art .5 Llei Orgànica 3/2007) El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i de l'empresa, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes.
- **Igualtat de remuneració** per treballs d'igual valor (art. 28 Estatut dels treballadors): S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació del col·legi Luis Vives de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial, o extra salarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.
- **Indemnització davant represàlies** (art. 9 Llei Orgànica 3/2007): També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.
- **Perspectiva de gènere:** pren en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerades com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten desigualment dones i homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Rol de gènere:** comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una

persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'una activitat determinada. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'ocupació. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sexe:** conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en

masclles i femelles. Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones aturen i poden alletar els seus fills i/o filles.

- **Sexisme:** comportament individual o col·lectiu que menysprea un sexe en virtut de la seva biologia, perpetua la dominació dels homes i la subordinació de les dones.
- **Transversalitat** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques.
- **Violència de gènere:** com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

CRONOGRAMA																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ÀREA 4. Acció 1.1																
ÀREA 4. Acció 1.2																
ÀREA 4. Acció 1.3																
ÀREA 4. Acció 1.4																
ÀREA 4. Acció 1.5																
ÀREA 4. Acció 2.1																
ÀREA 4. Acció 3.1																
ÀREA 4. Acció 4.1																
ÀREA 4. Acció 4.2																
ÀREA 4. Acció 4.3																

CRONOGRAMA																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ÀREA 5. Acció 1.1																
ÀREA 5. Acció 1.2																

CRONOGRAMA																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ÀREA 6. Acció 1.1																

CRONOGRAMA																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ÀREA 8. Acció 1.1																
ÀREA 8. Acció 2.1																
ÀREA 8. Acció 3.1																

CRONOGRAMA																
	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
ÀREA 9. Acció 1.1																
ÀREA 9. Acció 2.1																
ÀREA 9. Acció 2.2																
ÀREA 9. Acció 3.1																
ÀREA 9. Acció 3.2																

SIGNAT PER LA COMISSIÓ D' IGUALTAT

Nom	Càrrec
<i>Gerard Torrente Cuevas</i> 	<i>Secretari General</i>
<i>Maria Magdalena Carbonell Socias</i> 	<i>Tècnica de RRHH</i>
<i>Sofia Martí Ballester</i> 	<i>Administrativa</i>
<i>Vicens Veses Crespi</i> 	<i>Delineant</i>

PLA D' IGUALTAT

Elaborat per:

Carmen Garrido Reynés

Amb la col·laboració de:

José María Garrido

Dirigit per:

Yolanda Vallejo Navarro



Teis Serveis de Consultoria

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

07003 Palma de Mallorca

www.teis.es