

PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES A LA
FUNDACIÓ TEATRE LLIURE

lliure



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE.....	2
PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	2
OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	5
ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA	6
RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE.....	6
PARTS SUBSCRIPTORES	7
ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT	7
DIAGNOSI.....	8
CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	8
CONDICIONS LABORALS	10
ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	12
FORMACIÓ.....	13
PROMOCIÓ	14
RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA	15
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	16
COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	17
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.....	18
MESURES DEL PLA D'IGUALTAT.....	20
SEGUIMENT I AVALUACIÓ	25
PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	25

INTRODUCCIÓ

A banda de l'obligació jurídica que es deriva de la **Llei 3/2007 d'igualtat efectiva de dones i homes** cal reconèixer la persistència d'una base cultural androcèntrica que genera reiterades desigualtats en l'àmbit laboral.

Malgrat els innegables esforços i avenços que s'han fet en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tant legislatius com socials, les dades estadístiques ens mostren encara un escenari on es fa palesa la necessitat d'actuació.

Tot plegat fa que sigui necessari sumar tots els esforços que generin sinergies amb els agents socials i el teixit productiu per tal d'avançar en igualtat i evitar la cronificació de les iniquitats existents. Amb aquesta finalitat es proposa aquest Pla d'acció (Pla d'igualtat) de **la FUNDACIÓ TEATRE LLIURE** que es durà a terme en els propers 4 anys.

PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE

Fundat el 1976 per un grup de professionals procedents del teatre independent barcelonès, el **Teatre Lliure** de Barcelona és un dels teatres més representatius de les arts escèniques. Inicialment va néixer com a Cooperativa i actualment és una Fundació. El Teatre és dirigit en l'actualitat per Juan Carlos Martel Bayod.

Té dues seus, l'una a Montjuïc amb una sala gran i una de petit format, i l'altra a Gràcia, amb una sala de format mitjà. En aquests espais es presenten espectacles a partir de textos, idees i propostes de diversos àmbits i llenguatges escènics, sempre seguint la voluntat de reflectir la realitat.

Al Lliure, el públic és una peça fonamental i constitueix a cada funció una assemblea que comparteix sentiments individuals i col·lectius, fent de la vivència del teatre, un plaer cultural.

PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

El I Pla d'Igualtat de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE es regirà pels següents principis rectors que determinaran la forma d'actuar de l'entitat i de tota la seva plantilla en l'activitat organitzativa, convertint en pròpies les definicions clau de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes**:

1. PRINCIPI D'IGUALTAT

Totes les persones treballadores de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE són iguals, sense que pugui existir discriminació directa o indirecta per raó de naixement, raça, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2. PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE ENTRE HOMES I DONES (Art. 3):

La igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de l'embaràs, la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

3. IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ, A LA FORMACIÓ I EN LA PROMOCIÓ DE PROFESSIONALS I EN LES CONDICIONS DE TREBALL (Art. 5):

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de 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 treballador/a per compte propi, a la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització on els seus integrants exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per les mateixes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, incloent-hi la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

4. DISCRIMINACIÓ DIRECTA I INDIRECTA (Art. 6):

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en una posició menys favorable respecte a persones d'un altre, llevat que la disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

5. ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE (Art. 7):

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe seria 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.

6. NO DISCRIMINACIÓ PER EMBARÀS O MATERNITAT (Art. 8):

Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les persones gestants relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

7. INDEMNITAT DAVANT DE REPRESÀLIES (Art. 9):

Suposa discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi a una persona com a conseqüència de presentar, per part seva una 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.

8. CONSEQÜÈNCIES JURÍDIQUES DE LES CONDUCTES DISCRIMINATÒRIES (Art. 10):

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnguin la realització de conductes discriminatòries.

9. ACCIONS POSITIVES (Art. 11):

Per tal de 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

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. També les persones físiques i jurídiques poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix la present Llei.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.
2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinat en les lleis reguladores d'aquests processos.
3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

11. PROVA (Art. 13):

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part denunciante es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

A l'efecte del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no s'aplica als processos penals.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

- Promoure el principi d'igualtat de tracte, i garantir les mateixes oportunitats professionals en la selecció, retribució, formació, desenvolupament, promoció i condicions de treball.
- Garantir l'absència de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, i condicions laborals.
- Eliminar tota manifestació de discriminació en la promoció interna a fi d'assolir una representació equilibrada de les dones a la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de gènere a totes les àrees, polítiques i decisions de la Fundació (transversalitat de gènere).

- Prevenir l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- Promoure mitjançant accions de comunicació i formació la igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzatius.
- Potenciar la conciliació de la vida professional i personal a totes les persones ocupades dins de la FUNDACIÓ TEATRE LLIURE.
- Garantir la igualtat retributiva per la realització de treballs d'igual valor.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn institucional i laboral de la Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores de la Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona i també s'aplicarà a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al Teatre Lliure.

ENTRADA EN VIGOR I PERÍODE DE VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE, entrarà en vigor el dia 11 de desembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 10 de desembre de 2025.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

RECURSOS TÈCNICS PER A DUR A TERME EL PROJECTE

El desenvolupament del Pla d'Igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics suficients per complir amb els objectius proposats.

PARTS SUBSCRIPTORES

Les parts subscriptores del pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de la Fundació i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del **I Pla d'igualtat entre dones i homes amb un abast de 2021-2025**. L'aprovació formal del Pla es farà per part del Patronat de la Fundació, a proposta de la comissió paritària.

Les dues parts acorden que la Comissió d'Igualtat del Teatre Lliure farà les funcions, també, de **Comissió de Seguiment de el Pla d'Igualtat (històrica comissió d'igualtat)**, que s'encarregarà de vetllar per la correcta implantació i compliment de les mesures recollides en aquest document.

Tant el compromís assumit per la Fundació com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla en els mitjans de comunicació establerts per donar la major difusió de la informació.

ESTRUCTURA DEL PLA D'IGUALTAT

L'**article 46.2 de la LOIEDH**, modificat pel **Reial Decret-llei 6/2019**, estableix que “amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

- a) **procés de selecció i contractació;**
- b) **classificació professional;**
- c) **formació;**
- d) **promoció professional;**
- e) **condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes;**
- f) **exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral;**
- g) **infrarrepresentació femenina;**
- h) **retribucions;**
- i) **prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.”**

Malgrat aquesta relació de matèries previstes per la Llei, la present diagnosi segueix una pauta una mica més exhaustiva, donant cabuda a totes les qüestions que preveu la present llei d'aplicació, però alhora, donant visibilitat a àmbits essencials com poden ser la cultura organitzativa, l'ús del llenguatge o la salut laboral.

DIAGNOSI

El diagnòstic és un instrument de treball per a la intervenció que permet conèixer la situació de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE pel que fa a la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió, especialment en la dels recursos humans, així com el seu assentament en la cultura organitzativa.

És un informe eminentment pràctic, donada la seva naturalesa d'instrument de treball a partir de la qual s'ha elaborat el Pla d'Igualtat, que ha proporcionat la informació per conèixer els aspectes sobre els quals cal intervenir per tal de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats dins de la Fundació.

S'ha realitzat seguint el procediment fixat tant en la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, com en 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**.

A tal de contextualització es mostren a continuació els principals resultats de la diagnosi per cada àmbit d'estudi:

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Després dels resultats obtinguts en aquest apartat, es destaca positivament que TEATRE LLIURE participi, fomenti i faci difusió de continguts, activitats, espectacles i fòrums específics en matèria d'igualtat. Tanmateix, es recomana a l'organització treballar en cadascuna de les qüestions plantejades en la taula, amb l'objectiu de promoure la igualtat d'oportunitats; adjuntar de forma explícita la igualtat de dones i homes i els drets de víctimes de violència masclista en la documentació corporativa, posicionar-se i informar les empreses amb les quals col·labora sobre el seu compromís amb la igualtat, així com requerir-los que compleixin amb la normativa referent a aquest àmbit, etc.

Àmbit cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el codi ètic de TEATRE LLIURE es troba integrat el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ➤ Es recullen les dades relatives a la plantilla desagregades en funció de la variable "gènere". ➤ Existència d'una Comissió d'igualtat com a òrgan responsable de liderar el Pla d'igualtat. ➤ Hi ha personal de TEATRE LLIURE format en igualtat. ➤ La plantilla de TEATRE LLIURE participa en projectes que tenen com a objectiu treballar la igualtat d'oportunitat. ➤ TEATRE LLIURE fa difusió de continguts específics d'igualtat, mitjançant representacions teatrals. ➤ TEATRE LLIURE fomenta i participa en activitats de promoció de totes les persones, per exemple amb la creació de fòrums. ➤ La participació de dones i homes a l'enquesta és representativa al gruix total de la plantilla. ➤ La majoria de la plantilla que ha respost l'enquesta, sap què és un Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equilibrar la presència de dones i homes en la composició de la Comissió d'igualtat. ➤ Implementar la figura d'agent d'igualtat a l'organització. ➤ Informar del posicionament pel que fa a la igualtat a les empreses col·laboradores de la fundació i requerir que compleixin amb la normativa en matèria d'igualtat.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ La majoria de la plantilla que ha respost l'enquesta, considera necessari elaborar un Pla d'igualtat a l'organització. | |
|--|--|

CONDICIONS LABORALS

En l'àmbit de condicions laborals s'han analitzat les característiques generals de la plantilla de TEATRE LLIURE, així com les condicions laborals.

S'ha analitzat la presència de dones i homes a la plantilla, observant que la plantilla es troba equilibrada pel que fa a la presència d'ambdós gèneres, tal i com s'estableix a la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

També s'ha comprovat si la composició de la plantilla és similar a la del sector, havent-se pogut comprovar que la plantilla de TEATRE LLIURE està composta de forma més equilibrada que la mitjana del sector segons les dades aportades per les Enquestes de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE).

També s'han analitzat les dades respectives a l'edat, antiguitat i nivell de formació de la plantilla, a partir de les quals s'ha conclòs que no hi ha diferències significatives entre homes i dones.

Així mateix, s'ha analitzat la distribució de la plantilla en els diferents grups i posicions. En aquest cas s'ha evidenciat l'existència de fenòmens com la segregació vertical i horitzontal, que refereix a la diferent distribució de dones i homes en posicions i nivells jeràrquics de l'organització.

Principalment, es destaca una lleugera segregació vertical pel que fa als grups professionals. Respecte de les posicions, les diferències s'expliquen a causa de que aquestes estan formades majoritàriament per una única persona, i per tant, només hi ha la representació d'un gènere. Per últim, s'ha observat que alguns equips de treball es troben desequilibrats, i tenen una major presència masculina i/o femenina, depenent de les tasques que es duen a terme en aquests.

Per últim, s'han analitzat les tipologies de jornades i horaris, i s'ha observat que la majoria de la plantilla, tant homes com dones tenen un contracte indefinit a jornada completa. No obstant això, però, també s'ha vist que hi ha més presència femenina en les jornades a temps parcial i reduïdes.

Àmbit condicions laborals	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla de TEATRE LLIURE. ➤ La composició de la plantilla és més equilibrada en la presència de dones i homes que la mitjana del sector d'Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment, i Activitats de creació, artístiques i espectacles. ➤ No hi ha diferències significatives entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat. ➤ No hi ha diferències significatives entre dones i homes a les diferents franges d'edat. ➤ No es detecta infraqualificació o sobrequalificació de la plantilla. ➤ La majoria de la plantilla es concentra en una vinculació de contracte indefinit a temps complet. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'observa segregació vertical als GP. ➤ No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes als diferents Grups Professionals, ni posicions. ➤ Dones i homes es concentren en equips de treball on les tasques que es desenvolupen han estat històricament masculinitzades i feminitzades. ➤ S'observa que hi ha major presència de dones que d'homes en les jornades a temps parcial i reduïdes.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

El gruix de les persones que han participat en l'enquesta (el 73,81% considera que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a la fundació).

Un aspecte que es destaca i es remarca positivament en l'àmbit d'accés a l'organització de TEATRE LLIURE és que les ofertes i convocatòries d'ocupació es redacten amb llenguatge inclusiu. Aquest fet és de gran importància, ja que implica que s'evitin biaixos de gènere que dificultin l'accés de dones o homes a determinades posicions.

També es remarca positivament que, malgrat la igualtat no es trobi de manera explícita com un dels objectius dels processos selectius, l'entitat vetlla per equilibrar la plantilla i potenciar obres teatrals amb representació femenina al TEATRE LLIURE.

En aquest sentit, com a mesura principal que es recomana adoptar, és la de formar al personal que s'encarrega dels processos selectius en igualtat d'oportunitats per tal de vetllar perquè els processos tinguin en compte una perspectiva de gènere i vetllin per a la igualtat real i efectiva de gènere.

Àmbit accés a l'organització	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les persones de RH que s'encarreguen dels processos de selecció s'han format en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. ➤ Les ofertes i convocatòries d'ocupació es redacten amb llenguatge inclusiu. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incloure la igualtat de manera explícita com un dels objectius de la selecció de personal.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majoria de la plantilla que ha respost l'enquesta considera que es donen les mateixes oportunitats d'accés a un lloc de treball a l'organització. ➤ S'intenta potenciar la incorporació del gènere menys representat en els diferents equips. ➤ Les entrevistes de treball les realitzen sempre dues persones, com a mínim ➤ No es té en compte el gènere de la persona per a valorar la idoneïtat en un lloc de treball. ➤ No es té en compte la situació personal o familiar de les candidatures. ➤ Hi ha definicions dels diferents llocs de treball. 	
---	--

FORMACIÓ

De l'opinió de la plantilla més del 50% desconeix l'existència d'un pla de formació.

S'observa que els processos tenen com a objectiu que totes les persones treballadores de TEATRE LLIURE puguin accedir a les accions formatives ofertades, i que aquests cobreixin les necessitats i inquietuds formatives de la plantilla; així com els seus interessos que no s'han contemplat a l'hora de detectar les necessitats, i es demanen per compte propi.

Les formacions es planifiquen segons necessitats de departament o posició amb independència del sexe que les estigui ocupant, tot i així pot succeir que un departament més feminitzat o masculinitzat rebi major nombre d'hores formatives.

Es recomana fer la detecció de necessitats formatives de forma procedimentada, així com la planificació de l'oferta des d'una mirada que contempli la perspectiva de gènere; és a dir, establint mesures i/o indicadors per tal que es garanteixi la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el procediment, així com valorant les necessitats d'uns i altres.

En aquest últim sentit, es recomana incorporar formació específica i continuada sobre igualtat a tot el gruix de la plantilla, en el pla formatiu.

Àmbit formació interna i/o contínua	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El procés d'accés a la formació garanteix que no hi hagi discriminacions per raó de sexe. ➤ Es disposa de mecanismes per comunicar a la plantilla l'oferta formativa. ➤ La majoria de la plantilla considera que es donen les mateixes oportunitats d'accés a les formacions. ➤ Es realitzen qüestionaris de necessitats formatives i es desenvolupa un pla de formació anual. ➤ Les formacions vetllen per la corresponsabilitat de les persones treballadores i garanteixen l'accés igualitari d'homes i dones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majoria de la plantilla desconeix l'existència d'un pla de formació. ➤ Formar a les persones que s'encarreguen de donar el vist-i-plau de les formacions, en igualtat d'oportunitats. ➤ Es detecta major nombre d'hores formatives en els homes. ➤ Impartir formació específica en igualtat de dones i homes al total de la plantilla i de manera continuada.

PROMOCIÓ

L'opinió del gruix de les persones que participen en l'enquesta és que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció (70,3% de les dones i un 86,6% dels homes).

L'anàlisi dels processos de promoció de TEATRE LLIURE indiquen que aquests vetllen per la igualtat, l'objectivitat i la transparència tant en la contractació de personal per ocupar les vacants, com en els processos de promoció interna. Tanmateix aquests processos no estan documentats.

La recomanació que es fa en aquest sentit, és que es detalli explícitament alguna mesura positiva per garantir la igualtat de gènere en aquests procediments. Per exemple, s'aconsella

vetllar per la promoció d'aquelles persones del gènere subrepresentat, en cas de mateixes condicions, experiència, formació, capacitats, etc.

En aquest mateix sentit, es recomana al TEATRE LLIURE detallar explícitament com es realitzen els processos de promoció interna a l'organització, per exemple, elaborant un Procediment de promoció.

Àmbit promoció i desenvolupament professional	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ S'inclou la igualtat com un dels principis de la promoció interna. ➤ Es garanteixen criteris objectius en els processos de promoció interna. ➤ Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant mitjançant els taulers d'anuncis i altres mitjans de comunicació. ➤ El 76,1% de les persones que responen l'enquesta consideren que Sí es donen les mateixes possibilitats de promoció per homes i dones. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicar mesures positives en els processos de promoció interna, en els casos de les mateixes condicions, optar per la persona del gènere subrepresentat en el lloc de treball. ➤ No es disposa d'un procediment de promoció que detalli de forma neutre i objectivable el procés. ➤ Estudiar la possibilitat de dissenyar plans de carrera professional pel personal del teatre ➤ Estudiar la possibilitat d'establir mecanismes per identificar el potencial de les persones treballadores d'una manera formal

RETRIBUCIÓ I AUDITORIA RETRIBUTIVA

Com a conclusions de l'àmbit de la política retributiva de TEATRE LLIURE, es recomana a fer un estudi sobre els processos de retribució de dones i homes de l'entitat. D'aquesta manera, les persones treballadores concebran la política retributiva com a transparent i clara, i a més,

es podrà garantir la igualtat retributiva. També s'aconsella fer aquest estudi, ja que s'han identificat diferències i bretxes salarials que no s'han pogut acabar de justificar i/o explicar.

Àmbit retribució	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La majoria de la plantilla considera que la política retributiva de TEATRE LLIURE és clara i transparent. ➤ Hi ha una regulació objectiva per determinar els augments salarials. ➤ Es disposa de beneficis socials. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementar mesures per tal que la política retributiva de la Fundació sigui clara i transparent per a les persones treballadores. ➤ No s'observa de manera explícita la igualtat com un dels objectius de la política retributiva de l'organització. ➤ No es regulen totes les retribucions dels Grups professionals en el Conveni col·lectiu. ➤ S'observen diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, complements i variables . ➤ Es detecten diferències i bretxes salarials en la mitjana de la retribució del sou base per departament, algunes d'aquestes causades per la segregació vertical i horitzontal a la fundació.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

De les dades recollides en l'àmbit de conciliació, s'ha identificat que TEATRE LLIURE està treballant per implementar més mesures de conciliació a la fundació, especialment en l'àmbit del teletreball i la flexibilitat horària.

Arrel de l'entrevista realitzada a informant clau, es coneix que s'està fent una negociació per implementar aquestes mesures al Conveni Col·lectiu de TEATRE LLIURE. D'aquesta manera,

es recomana continuar en aquest camí i incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de proposar aquestes noves mesures en matèria de conciliació.

Àmbit temps de treball i corresponsabilitat	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es disposen de mesures per afavorir la conciliació i la plantilla té coneixement sobre aquestes. ➤ S'està negociant per implementar més mesures de conciliació a TEATRE LLIURE. ➤ Es coneixen les necessitats de conciliació de la plantilla de manera informal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilitar la conciliació en tots els llocs de treball de la Fundació. ➤ Incloure de manera explícita la igualtat de gènere com un dels objectius de la conciliació.

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Analitzant l'àmbit de comunicació no sexista, es pot concloure que TEATRE LLIURE és conscient de la importància que s'ha de donar al llenguatge inclusiu i aporta mesures i accions per tal que es vegi representada.

Es remarca positivament, per exemple, que les persones encarregades de la comunicació tinguin coneixements i formació sobre el llenguatge i la igualtat, ja que aquest fet implica que des de fora s'observa aquest compromís i aquest ús del llenguatge.

Es recomana continuar per aquesta línia d'acord amb les recomanacions acadèmiques.

Àmbit comunicació no sexista	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Les persones encarregades de la comunicació interna i externa tenen 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar un document/guia de bones pràctiques en l'ús del llenguatge per

<p>coneixements i formació sobre el llenguatge inclusiu i no sexista i la igualtat.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La fundació fa un ús generalitzat del llenguatge no sexista. ➤ Les ofertes de feina es redacten de forma inclusiva. 	<p>tal d'integrar el llenguatge inclusiu en tota la fundació.</p>
--	---

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es destaca la voluntat d'informar, formar i sensibilitzar a la plantilla, i es recomana fer-ho de manera continuada en el temps. També es destaca que es disposi del procediment d'intervenció i acompanyament per saber com actuar davant aquestes situacions i poder establir les mesures adequades. Així mateix, es remarca el fet de protegir a la víctima davant els seus drets i confidencialitat.

S'observa que també es troben les definicions i explicacions de conceptes relacionats amb l'assetjament i es remarca com a positiu, ja que d'aquesta manera es pot garantir que totes les persones puguin identificar si estan patint aquestes situacions i prendre les mesures corresponents.

També es remarca com a positiu tota l'explicació del procés, redactat de manera detallada, amb les seves fases, ja que les persones podran entendre exactament com són els processos, què han de fer, a qui s'han de dirigir, quines opcions tenen, etc.

Així mateix, es remarca l'existència i funcionament de la Comissió, que farà un seguiment anual per fer l'avaluació i seguiment del Protocol, ja que és de gran importància fer les actualitzacions necessàries i comptar amb indicadors d'avaluació.

<h3 style="margin: 0;">Àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere</h3>	
<p>PUNTS FORTS</p>	<p>ÀREES DE MILLORA</p>

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Es disposa d'un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de gènere. ➤ La majoria de la plantilla coneix el Protocol d'actuació i sap a qui dirigir-se en aquestes situacions. ➤ Es disposa d'un equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament (persones de referència). ➤ Els continguts del Protocol són els adequats. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realitzar formacions continuades sobre l'assetjament sexual i per raó de gènere al total de la plantilla.
---	---

MESURES DEL PLA D'IGUALTAT

ÀREA: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA				
OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Visibilitzar el valor de la igualtat a l'organització	1. Dotar de recursos tècnics, materials i econòmics a la comissió d'igualtat pel seguiment i avaluació del Pla	Evidència dels rebuts i factures dels costos dels recursos.	Adm i RRHH	Desembre 2022
	2. Incloure el valor de la igualtat en la documentació i valors corporatius.	Evidència de la incorporació d'aquest principi en els diferents documents de l'organització.	Gerència	Juny 2022
	3. Informar a tota la plantilla de l'existència del Pla d'igualtat	S'ha comunicat a la plantilla? Mitjançant quins canals	Gerència	Desembre 2021

ÀREA: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL				
OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Revertir la segregació horitzontal i vertical	4. Realitzar una avaluació de llocs de treball des d'una perspectiva d'igual valor.	Evidència del document d'avaluació de llocs de treball.	Gerència	Juny 2022

	<p>5. Fomentar la incorporació del sexe infrarepresentat davant candidatures d'igual mèrits i capacitats</p> <p>Nº de posicions incorporades o promocionades últim any</p> <p>Nº d'homes i dones presentats i finalment incorporats/promocionats</p>
--	--

ÀREA: PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL				
OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
<p>Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció professional</p>	6. Formar a les persones que participen en el procés de selecció i promoció en sensibilització de gènere.	Evidència del document d'avaluació de llocs de treball.	Gerència	Març 2022
	7. Crear un procés estandarditzat de promoció.	Evidència del protocol o document que detalli el procés estandarditzat.	Gerència	Juny 2022
	8. Elaborar un estudi amb els criteris necessaris per avaluar el potencial professional del personal del teatre	S'ha fet una planificació dels criteris a valorar S'ha realitzat una prova pilot amb determinats perfils Quins han estat els resultats obtinguts	Adm i RRHH	Juny 2023

ÀREA: FORMACIÓ				
OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació	8. Comunicar de forma anual el disseny del pla de formació.	Evidència del comunicat de plans de formacions anuals.	Adm i RRHH	Gener 2022
	9. Planificar formació específica en matèria d'igualtat	N ^o d'accions formatives i contingut de les mateixes.	Adm i RRHH	Gener 2022

ÀREA: RETRIBUCIONS				
OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Reduir la bretxa salarial	10. Dissenyar el registre salarial tal com indica el RD 902/2020.	Evidència del registre salarial.	Adm i RRHH	Juny 2022
	11. Abordar les possibilitats de minorar la bretxa retributiva a través de negociació del conveni col.lectiu	Accions concretes que s'han proposat. Índex de disminució de la bretxa des de 2021 a 2025	Gerència	Juny 2025

ÀREA: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Garantir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	12. Negociar a través del conveni col·lectiu polítiques de gestió del temps (teletreball, flexibilitat..)	Resultat de la negociació del conveni col·lectiu. Mesures acordades	Gerència	Desembre 2023
	13. Incorporar dins del manual d'acollida tots els permisos i mesures de corresponsabilitat que ofereix la Fundació al seu equip	S'ha incorporat al manual d'acollida N° d'accions que s'incorporen	Adm i RRHH	Desembre 2023

ÀREA: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Construir una imatge corporativa inclusiva	14. Crear una guia de llenguatge inclusiu i comunicació no sexista.	Evidència de la guia.	Adm i RRHH	Segon semestre 2022
	15. Formar a les persones vinculades a la comunicació en llenguatge	N.º i contingut de les accions formatives realitzades en llenguatge inclusiu	Comunicació	Quart trimestre 2022

inclusiu i i comunicació no comunicació no sexista. sexista.

N.º de persones
formades i
funcions.

ÀREA: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC	MESURA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
Garantir la prevenció i eficaç actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe	16. Crear un calendari i sistemes de seguiment i avaluació de les mesures preventives.	Evidència de l'existència del calendari i sistemes de seguiment i avaluació.	Adm i RRHH	Primer semestre 2022
	17. Fer formació específica sobre la prevenció de l'assetjament en l'entorn de treball	S'ha realitzat la formació Contingut formatiu N.º de persones formades segregat per sexe	Adm i RRHH	Des de l'entrada en vigor del pla i durant tota la seva vigència.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Finalitzada la vigència del Pla d'Igualtat, Fundació Teatre Lliure realitzarà la seva avaluació final que haurà de ser aprovada per la **Comissió de Seguiment (antiga comissió d'igualtat)**. L'avaluació final ha de tenir en compte tres aspectes —quin ha estat l'impacte del projecte, quin el procés i quin el resultat—.

Aquest informe ha de recollir, no només els resultats de les avaluacions, sinó que ha d'establir les bases per a la posterior elaboració del **II PLA D'IGUALTAT de FUNDACIÓ TEATRE LLIURE**.

Cal dir que d'acord amb el que estableix el **RD901/2020** cal que la comissió de seguiment realitzi un seguiment permanent de la implantació de les mesures del pla, però, serà obligatori que es facin **dues avaluacions al llarg de la vigència del pla**. Una als dos anys de la seva aprovació i posada en marxa, i l'altre a la finalització del projecte (és a dir, al 2025).

PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que s'han tingut fins ara. És a dir, el procés de negociació dins de la comissió de seguiment i avaluació, fins a arribar a un acord per ambdues parts.