
**PLA INTERN D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE
HOMES I DONES**



**EMPRESA MUNICIPAL
SAB-URBÀ, SL**

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	2
ESTRUCTURA DEL DOCUMENT DE DIAGNOSI	3
1. OBJECTIUS I METODOLOGIA DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE	3
1.1 NORMATIVA	4
1.2 FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA	7
2. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC	9
3. OBJECTIUS DEL PLA	10
4. ESTRATÈGIES I PRÀCTIQUES: ACCIONS	11
4.1 ACCIONS IMPLANTADES	11
4.2 ACCIONS A IMPLANTAR	12
4.3 ÀREES D'ACTUACIÓ I ACCIONS	14
5. SISTEMA D'AVUACIÓ	16
ANNEX I. Fitxa de l'empresa	17
ANNEX II. Informe previ de diagnòstic de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL pel Pla d'Igualtat	19
ANNEX III. Diagnòstic	33
ANNEX IV. Avaluació de riscos psicosocials	37
ANNEX V. Acta de constitució de la Comissió Negociadora	91
ANNEX VI. Qüestionari dissenyat per copsar les percepcions de la plantilla i resultats	96
ANNEX VII. Registre retributiu	99

INTRODUCCIÓ

La igualtat de gènere és un dels eixos principals de les societats democràtiques i una de les fites a aconseguir. La consecució d'aquest principi polític ha estat present al llarg de la història del moviment de les dones i és constitutiu del desenvolupament de les polítiques d'igualtat de l'Administració Pública.

L'empresa SAB-Urbà S.L., participada en un 100% per l'Administració Pública, amb la voluntat d'assolir la igualtat real entre dones i homes, des de la seva pròpia distribució de competències, ha intentat proporcionar i reglamentar polítiques igualitàries cap al ciutadà, de caràcter extern.

Amb la nova legislació, l'administració pública ha de donar un pas més i assolir aquesta igualtat dintre del seu propi organigrama i amb els seus propis treballadors/les seves pròpies treballadores.

És evident que l'existència d'una discriminació directe és impensable dintre de l'administració pública, però no obstant això, cal analitzar si hi ha discriminacions indirectes, definides com una "situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge respecte a persones de l'altre sexe", tal i com defineix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, si són més difícils d'identificar.

Tanmateix, la nova normativa establerta pel Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modificant el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, estableix l'obligatorietat per les empreses i administracions públiques el establir plans d'igualtat i el seu registre corresponent.

En definitiva, hem transitat d'una voluntarietat a una obligació per les administracions públiques.

En data 21 de març de 2018, l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, ja va formalitzar el contracte de serveis per a la realització de la valoració i relació dels llocs de treball amb l'empresa Marlli Consulting, SL.

En data 9 de novembre de 2019, l'empresa Marlli Consulting, SL va lliurar la memòria de valoració dels llocs de treball de SAB-URBÀ.

Tanmateix, el 18 d'abril de 2023, es va aprovar el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

SAB-URBÀ, SL es compromet a eradicar les desigualtats a

l'empresa i a complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

En data 27 de setembre de 2023, es va constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

Aquest Pla que ha redactat l'empresa municipal SAB-URBÀ SL, inclou tant la pròpia empresa, com els seus departaments i/o organismes: Departament d'Administració, Esports, Escola Municipal de Música i Dansa, Servei d'Intervenció Socioeducativa (SIS) i Transport Adaptat.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENT DE DIAGNOSI

El present document de diagnosi s'organitza en 5 capítols:

En el primer, s'explica el marc teòric i la metodologia seguida per a la recollida d'informacions i l'anàlisi.

En el segon, es fa un anàlisi del resultat del diagnòstic.

El tercer concentra l'anàlisi dels objectius del pla.

En el quart capítol es resumeixen les estratègies i pràctiques i les accions a realitzar.

En el cinquè capítol s'estableix i analitza el sistema d'avaluació.

Finalment, el capítol d'annexos recull el següent:

Annex I. Fitxa de l'empresa.

Annex II. Informe previ de diagnòstic de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL pel Pla d'Igualtat.

Annex III. Diagnòstic.

Annex IV. Avaluació de riscos psicosocials.

Annex V. Acta de constitució de la Comissió Negociadora.

Annex VI. Qüestionari dissenyat per copsar les percepcions de la plantilla i resultats.

Annex VII. Registre retributiu.

1. OBJECTIUS I METODOLOGIA DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Com ja s'ha referit en el punt de normativa aplicable, Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modificant el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i

acords col·lectius de treball, estableix la obligatorietat de l'elaboració d'un pla d'igualtat en relació a les empreses de cinquanta persones treballadores o més, les mesures d'igualtat, d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han de dirigir a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut que preveu el propi Reial decret.

Als efectes del que disposa l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per al càlcul del nombre de persones que donen lloc a l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat, s'ha de tenir en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial s'ha de computar, independentment del nombre d'hores de treball, com una persona més.

1.1 NORMATIVA

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, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: en primer lloc, en va alterar l'article 45.2, i va establir l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta persones treballadores o més elaboressin i apliquessin un pla d'igualtat. D'aquesta manera va quedar ampliat considerablement el nombre d'empreses obligades a tenir un pla d'igualtat, atès que amb anterioritat només les empreses amb més de dues-centes cinquanta persones treballadores tenien aquesta obligació. Als efectes que l'ampliació de les empreses obligades a dur a terme el pla d'igualtat es dugués a terme de manera gradual, es va incorporar una disposició transitòria dotzena a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

En segon lloc, el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, va establir precisions importants respecte al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. D'una banda, va enumerar les matèries de què s'havia de tractar obligatòriament en el diagnòstic; d'altra banda, va establir també que el pla havia de contenir els elements següents: (i) el diagnòstic de situació, que havia de ser negociat, si s'escau; (ii) els objectius a assolir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a aconseguir-los, i aquestes mesures han de ser avaluables, (iii) i, de conformitat amb la redacció original no modificada de l'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

En tercer lloc, el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat. Finalment, va ordenar al Govern (per mitjà del nou article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març) portar a terme el desplegament reglamentari del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, les característiques i les condicions per a la inscripció i l'accés. Aquest Reial decret sorgeix per donar compliment al manament de desplegament reglamentari que estableix l'article 46.6 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, en relació amb les matèries i els temes a què fa referència aquest precepte.

A més de les matèries esmentades expressament en aquest article com a susceptibles de desplegament reglamentari, hi ha també altres temes dels quals, d'acord amb el que preveu la disposició final tercera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, serveixen per millorar l'eficàcia dels plans d'igualtat i també per incrementar la seguretat jurídica perquè ajuden a clarificar alguns aspectes. És el cas dels aspectes relacionats amb els subjectes cridats a negociar els plans d'igualtat, inclosos el diagnòstic i la constitució de la Comissió Negociadora, i amb el desplegament del procediment de negociació, ja que resolen qüestions com les que es plantegen quan l'empresa té diversos centres de treball amb representació legal de les persones treballadores o quan no hi ha aquesta representació legal, situacions que, atesa l'extensió de l'obligació d'elaborar plans d'igualtat, s'han de veure incrementades de manera significativa.

Amb això s'atenen els diversos criteris jurisprudencials (sentències del Tribunal Suprem de 13 de setembre de 2018 i de 14 de febrer de 2017, entre d'altres), relatius tant a la mateixa transparència del procés negociador com al dret a la negociació de tots els subjectes cridats a formar part de la Comissió Negociadora dels plans d'igualtat de les empreses, de manera que l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat correspon a l'empresa, però aquell -per les característiques de l'empresa- ha de ser fruit de la negociació amb la representació de les persones treballadores, amb la intervenció d'aquella en l'elaboració del pla, inclòs el diagnòstic.

Tanmateix, i en relació amb la seva extensió, d'acord amb la sentència del Tribunal Suprem de 13 de novembre de 2019, es té en compte el dret de les persones treballadores posades a disposició per les empreses de treball temporal al fet que se'ls apliquin les mesures que conté el pla d'igualtat de l'empresa usuària.

Segons el Tribunal Suprem, d'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, és obvi arribar a la conclusió, segons la literalitat del precepte, que «quan estableix que són aplicables als treballadors i treballadores de

l'empresa usuària la igualtat de tracte entre dones i homes, així com les disposicions relatives a combatre discriminacions per raó de sexe, s'hi comprenen, sens dubte, les mesures que contingui el pla d'igualtat de l'empresa usuària».

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006**, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art 153). Aquestes competències inclouen:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- La promoció de l'associacionisme de dones.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

Per complementar l'esmentada Llei Orgànica 3/2007, es va aprovar la **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se. El seu article 6 estableix funcions que corresponen als ens locals de Catalunya, entre les quals es troben:

- Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones,
- Impulsar actuacions i campanyes de prevenció,
- Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures,
- Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques,
- Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat,
- Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes,
- Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats.

En l'àmbit local, la **Llei 7/1985**, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

La **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

A nivell internacional, la Carta de les Nacions Unides de 1945 ja recollia, en el seu text, el compromís amb els drets fonamentals, i exposa la igualtat entre dones i homes com un d'ells. Així, diu que els estats que en formen part tenen l'obligació de garantir als homes i les dones la igualtat en drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

La Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Beijing el 1995, demanava als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

Tota aquesta regulació es desenvolupa en el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, modificant el Real Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

La Llei d'igualtat (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març) estableix una sèrie de matèries sobre les quals ha de versar el Pla d'Igualtat.

1.2 FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA

El Capítol II del Reial Decret estableix les fases de negociació del Pla d'igualtat, en els seus articles 4, 5 i 6.

L'empresa ha d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la Comissió Negociadora. És a dir, es tracta d'una activitat proactiva, on és la pròpia empresa qui ha d'iniciar el procediment, sense necessitat d'una interpel·lació dels treballadors i treballadores o dels seus representants.

Segons la normativa aplicable, els plans d'igualtat, inclosos

els diagnòstics previs, han de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

S'ha de constituir una Comissió Negociadora en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

Estableix la normativa que, com a regla general, participen en la Comissió Negociadora, per part de les persones treballadores, el Comitè d'Empresa, les delegades i els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del Comitè.

La composició de la part social en la Comissió Negociadora ha de ser proporcional a la seva representativitat.

La Comissió Negociadora ha de tenir un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical s'ha de formar en proporció amb la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta Comissió Negociadora sindical ha d'estar integrada vàlidament per l'organització o les organitzacions que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies.

La Comissió Negociadora pot tenir suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els quals hi poden intervenir amb veu però sense vot.

Durant el procés de negociació, s'ha d'estendre acta de cadascuna de les reunions de la negociació, que han de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si és necessari.

El resultat de les negociacions l'han de plasmar per escrit i l'han de signar les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

Constituïda la Comissió Negociadora, i als efectes d'elaborar el diagnòstic de situació, les persones que la integren tenen dret a accedir a tota la documentació i la informació que siguin necessàries per a les finalitats previstes, i l'empresa està obligada a facilitar-la.

La Comissió Negociadora té competències en:

- a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integren el pla d'igualtat.
- b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.

- c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicables, o que acordi la mateixa Comissió Negociadora, inclosa la tramesa del pla d'igualtat que s'aprovi davant l'autoritat laboral competent als efectes del registre, el dipòsit i la publicació.

Els tres punts d'informació per la realització del present pla han sigut:

1. Avaluació dels riscos psicosocials.
2. Enquestes realitzades entre les treballadores i treballadors de l'empresa.
3. Els feedbacks obtinguts a les formacions realitzades amb anterioritat de la redacció d'aquest pla.

En referència a l'estudi i avaluació posterior de l'aplicació del present pla, es proposa la reunió periòdica, amb una periodicitat mínima semestral, de la Comissió Negociadora i del responsable del pla d'igualtat, per establir la correcta aplicació i la possibilitat o necessitat de reajustar les actuacions en les diferents àrees de l'empresa.

2. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

S'ha realitzat informe del diagnòstic (Annex II) de la situació actual de l'empresa.

En el citat diagnòstic, s'ha estudiat diferents aspectes fonamentals: la classificació professional i la retribució dels treballadors i treballadores, i les baixes i criteris de contractació.

En relació a la classificació professional i la retribució dels treballadors i treballadores, s'analitzen diferents categories professionals i la connexió amb les retribucions. Les petites diferències retributives entre els grups entren dintre de la normalitat.

Les baixes són, majoritàriament, per causa de la finalització

del contracte temporal, per no haver superat el procés selectiu o baixes voluntàries.

En els criteris de contractació, al tractar-se d'una administració pública, no s'ha detectat cap tipus de discriminació.

S'ha detectat la falta d'un responsable d'igualtat.

3. OBJECTIUS DEL PLA

De la triangulació de dades (respostes a preguntes concretes i l'opinió donada lliurement pels treballadors i treballadores), s'extreuen una sèrie de mesures correctores i preventives que serveixen per fixar els objectius del pla d'igualtat.

Estils de direcció adequats

Es tracta de promoure una forma de lideratge que sigui participativa, democràtica i respectuosa amb els treballadors i treballadores.

Això implica comunicar-se de manera clara, transparent i assertiva, donar feedback constructiu i reconeixement, delegar tasques i responsabilitats, implicar els treballadors i treballadores en la presa de decisions i resoldre els conflictes de manera pacífica.

Aquesta mesura s'ha d'aplicar a tots els departaments de l'empresa.

Definició i caracterització dels llocs de treball

S'han de descriure les funcions, les competències, els objectius i les expectatives de cada lloc de treball, evitant l'ambigüitat o el conflicte de rol.

Per tant, s'ha de proporcionar informació, formació i instruccions adequades per a cada tasca, així com recursos i suport per al seu desenvolupament. S'haurà de realitzar una nova valoració dels llocs de treball.

Aquesta mesura s'ha d'aplicar a tots els departaments de l'empresa.

Ajust de la càrrega i el ritme de treball

Es tracta de adaptar la quantitat i la complexitat de les tasques a les capacitats, les necessitats i les expectatives dels treballadors i treballadores, oferint-los un grau d'autonomia, de control i de variabilitat en les seves funcions.

S'ha d'evitar la sobrecàrrega o la infracàrrega de treball, la pressió temporal, les interrupcions o les exigències excessives.

Segons l'anàlisi de diagnòstic, els departaments on s'han d'aplicar noves mesures d'ajust de càrrega i ritme de treball són el SIS, el departament d'Equipaments i Manteniment, i a l'Escola Municipal de Música i Dansa. Són aquells departaments amb un horari més limitat depenent de l'atenció als usuaris i/o alumnes.

Foment de la conciliació de la vida laboral i familiar

Es tracta de facilitar la compatibilitat entre les responsabilitats professionals i personals dels treballadors i treballadores, respectant el seu temps de descans i de lleure. Això implica oferir flexibilitat horària, teletreball, reducció de jornada, permisos retribuïts i altres mesures que permetin equilibrar les dues àrees de la vida.

Els departaments amb més dificultats per aplicar aquestes mesures són el SIS i l'Escola Municipal de Música i Dansa. Algunes mesures proposades per facilitar la flexibilitat és oferir classes, reunions i atenció als alumnes/usuaris telemàtiques.

Millora del clima i les relacions laborals

Es tracta de crear un ambient de treball agradable, cordial i cooperatiu, on es respectin els drets i les opinions dels treballadors i treballadores.

Això implica prevenir i gestionar els conflictes, les agressions, l'assetjament o la discriminació, i potenciar el treball en equip, la col·laboració i el suport social.

Aquesta millora s'ha d'aplicar a tots els departaments de l'empresa.

4. ESTRATÈGIES I PRÀCTIQUES: ACCIONS

4.1 ACCIONS IMPLANTADES

Aquestes són les accions ja implantades amb anterioritat:

ACCIONS		
Àrees d'actuacions	Denominació	Data d'implantació
Administració	Formació sobre l'assetjament laboral per raó de sexe/gènere	14/02/2024
Tècnics esportius / atenció al client	Formació sobre l'assetjament laboral per raó de sexe/gènere	14/02/2024
SIS	Formació sobre l'assetjament laboral per raó de sexe/gènere	16/02/2024
Manteniment /	Formació sobre	19/02/2024

Conductors	l'assetjament laboral per raó de sexe/gènere	
Escola de Música	Formació sobre l'assetjament laboral per raó de sexe/gènere	19/02/2024

4.2 ACCIONS A IMPLANTAR

És important assenyalar que les accions a implantar hauran de suposar una millora de les condicions de treball establertes per llei o conveni col·lectiu. Que no es poden confondre amb drets ja adquirits i/o reconeguts.

Anomenar un responsable d'igualtat

S'estableix un termini de 3 mesos per anomenar un responsable d'igualtat, que haurà d'acomplir els següents requisits:

1. Estar en possessió de títol universitari de l'àmbit de les ciències socials.
2. Es recomana que la persona designada tingui formació específica en l'àmbit d'igualtat.

Formació en matèria de gènere i igualtat

L'efectivitat de totes les altres accions i mesures depèn de les polítiques concretes que es duguin a terme a l'empresa en matèria de recursos humans.

Per tal de continuar promovent mesures per la igualtat de gènere i LGTBI+, l'empresa ha de fomentar la formació en aquesta matèria a tots els departaments i treballadors/es.

Es programaran formacions anuals per totes les treballadores i treballadors.

Formació en altres àmbits

No tots els departaments de l'empresa reben accions formatives de diferents àmbits. S'haurà de promoure formació de matèries relacionades amb l'àmbit de treball.

Facilitar un correu corporatiu a tots/es els/les treballadors/es de SAB-URBÀ

No totes les persones treballadores de l'empresa disposen de correu corporatiu de l'empresa, la qual cosa dificulta la comunicació directe entre els/les treballadors/es i Departaments.

És necessari facilitar un correu corporatiu per a tots i totes.

Facilitar a aquelles persones que estan en excedència l'accés a la formació que ofereix l'empresa

Sovint, les persones que gaudeixen d'una excedència no es tenen en compte a l'hora de programar cursos de formació. No facilitar-los la promoció genera una situació contraproduent.

Una opció serà enviar els programes de formació a l'adreça electrònica personal d'aquells treballadors en excedència que ho hagin demanat expressament.

Evitar la masculinització o feminització dels llocs de treball

S'ha detectat que hi ha llocs de treball masculinitzats (Transport Adaptat o Manteniment) i feminitzats (Administració, o Atenció al Client). S'han de buscar solucions i mesures per promoure la contractació de diferents gèneres a tots els Departament.

Vetllar per tal que la roba de treball sigui neutra

Evitar la desigualtat i la incomoditat que representa la diferència entre sexes en la roba laboral, és a dir proporcionar a tot el personal de manera que poden ser utilitzades per qualsevol persona indistintament de quin sigui el gènere amb què senti identificat.

Teletreball o treball no presencial voluntari i amb mitjans

De vegades, no cal estar físicament en un lloc concret per treballar i, per tant, es pot treballar des de casa o, en tot cas, fora de l'empresa. S'han de lliurar els mecanismes i les eines necessàries, així com estudis de seguretat laboral i conciliació familiar. S'ha de crear un reglament perquè els treballadors i les treballadores siguin igual d'eficients que si fessin la seva activitat físicament a l'empresa. Aquesta opció ha de ser voluntària per tal d'evitar situacions d'abús per part de l'empresa.

Revisar i corregir la documentació interna de l'empresa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge sexista ni discriminatori

Encara que pugui semblar intranscendent, és evident que el llenguatge objectiva el pensament i condiona la realitat. S'ha d'evitar l'ús exclusiu del masculí i utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu. Per exemple, en comptes de "el gerent", fer servir "la gerència".

Dur a terme accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament.

És una mesura enfocada a la sensibilització i prevenció a tots els àmbits, però orientada sobretot a persones amb responsabilitat. S'han de promoure cursos de formació en aquest

àmbit i dins de l'àmbit laboral.

4.3 ÀREES D'ACTUACIÓ I ACCIONS

Al tractar-se d'una empresa participada al 100% per una Administració Pública que es regeix per legislació pròpia, es dificulta la possibilitat de l'existència de discriminació directe, atès que la legislació reguladora es promulga sota els principis de legalitat, igualtat i no discriminació. En els criteris de selecció, de personal, es garanteix la transparència i la igualtat en els processos de selecció.

Les retribucions que corresponen a cada grup de treballadores i treballadors es troben regulades per normativa, que impedeix una discriminació directa.

Es fonamental que es continuï realitzant formació als treballadors i treballadores en relació a les polítiques d'igualtat i contra la discriminació per raó de gènere.

Pressupost

Detallar el pressupost que estigui previst per a la realització del pla, indicant els conceptes i la quantia aproximada:

CONCEPTE	TOTAL (euros)
Cursos de formació en matèria d'igualtat i de gènere	1.000,00€
Cursos de formació en matèria d'assetjament laboral	1.000,00€
Equips informàtic per facilitar el teletreball	2.250,00€
TOTAL	4.250,00 €

- ¿S'ha sol·licitat o se ha rebut algun tipus de subvenció para la posada en marxa del Pla?

X No
Sí

Participació de la representació legal dels i les treballadores

La representació legal dels treballadors i treballadores es troba integrada en la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, a més de en la negociació col·lectiva, com se ha previst la participació de la representació legal de les i els treballadors en el desenvolupament del Pla.

S'han de realitzar reunions semestrals entre el responsable del Pla, els representants sindicals dels treballadors i treballadores i un representant de l'empresa per fer un seguiment de la correcta execució del Pla i establir, si és el cas, noves mesures.

Assignació d'una persona responsable del Pla d'Igualtat

L'empresa designa como responsable de la organització, seguiment i avaluació del Pla a:

Nom:	Xavier Peña Torre
Càrrec:	Director
Departament:	Servei d'Intervenció Socioeducativa

Composició del Comitè Permanent d'Igualtat

Es designa a les persones que compondran el Comitè Permanent de Igualtat, incloent a la representació legal dels i les treballadores, següents:

Nom:	Xavier Peña Torre
Càrrec:	Director
Departament:	Servei d'Intervenció Socioeducativa

Nom:	Antonio Javier Padilla Barrachina
Càrrec:	Gerent de SAB-URBÀ, SL
Departament:	Gerència

Nom:	Maria Antonia Borbón i Esteve
Càrrec:	Vicepresidenta i Consellera de SAB-URBÀ, SL

Nom:	Begoña Gil Hernández
Càrrec:	Secretària i Consellera de SAB-URBÀ, SL

Nom:	Carles Dominguez Sasplugas
Càrrec:	Tècnic esportiu; President del Comitè d'Empresa
Departament:	Esports

Nom:	Nuria Gómez Duran
Càrrec:	Administrativa; Secretària del Comitè d'Empresa
Departament:	Esports

Nom:	David Lucha Martin
Càrrec:	Tècnic esportiu; Vocal del Comitè d'Empresa
Departament:	Esports

Nom:	Jordi Morales Cerezo
Càrrec:	Cap de manteniment; Vocal del Comitè d'Empresa
Departament:	Esports

5. SISTEMA D' AVALUACIÓ

Per tal d'avaluar les mesures a implantar, són necessaris una sèrie d'indicadors:

- Formació en matèria de gènere i igualtat:

- Dades, desagregades per sexe/gènere, d'accions formatives en matèria d'igualtat i gènere que s'imparteixen.
- Dades i percentatge d'assistents a les diferents accions formatives.
- Número total d'hores de formació i participants, desagrades per sexe.

- Facilitar a aquelles persones que estan en excedència l'accés a la formació que ofereix l'empresa:

- Dades, desagregades per sexe/gènere, d'assistents a les diferents accions formatives que es troben en excedència.

- Vetllar per tal que la roba de treball sigui neutra

- Revisió i seguiment del model de roba entregada al departament d'Esports i Transport Adaptat.

- Teletreball o treball no presencial voluntari i amb mitjans

- Número i percentatge, desagregat per sexe, de persones que teletreballen.
- Control d'equips informàtics facilitats per l'empresa a les persones treballadores.

- Revisar i corregir la documentació interna de l'empresa per tal de garantir que no s'utilitza un llenguatge sexista ni discriminatori

- Verificar que la documentació interna utilitza un llenguatge inclusiu i no discriminatori.

- Dur a terme accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament.

- Dades, desagregades per sexe/gènere, d'accions formatives en matèria d'assetjament que s'imparteixen.
- Dades i percentatge d'assistents a les diferents accions formatives.
- Número total d'hores de formació i participants, desagrades per sexe.

ANNEX I. Fitxa de l'empresa

DADES DE L'EMPRESA						
Raó social	SAB-URBÀ, SL					
NIF	B35059926Z					
Domicili social	Pl. de l'Ajuntament, 1					
Forma jurídica	Societat Limitada					
Any de constitució	2005					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
Nom	Antonio Javier Padilla Barrachina					
Càrrec	Gerent					
Telf.	93 635 64 00 (Ext. 401)					
e-mail	sab-urba@sabarca.cat					
RESPONSABLE D'IGUALTAT						
Nom	Xavier Peña Torre					
Càrrec	Director del SIS					
Telf.	93 611 50 66					
e-mail	xpena@sabarca.cat					
ACTIVITATS						
Sector Activitat	<p>Utilització i gestió dels bens, tant demanials com patrimonials, que l'Ajuntament li encomani, i en el seu cas, la gestió i explotació dels serveis que sobre els mateixos es puguin establir, implantar i prestar.</p> <p>Actualment són esports, educació musical i serveis socials.</p>					
CNAE	9311 8411 8559 8899 4939					
Descripció de l'activitat	<ul style="list-style-type: none"> - Gestió d'instal·lacions esportives - Activitats generals de la Administració Pública - Altres activitats d'educació ncaa - Altres tipus d'activitats de serveis socials sense allotjament ncaa. - Altres tipus de transport terrestre de passatgers ncaa 					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	55	Homes	49	Total	104
Centres de treball	6					
Facturació anual	2.522.715,18€ (any 2023)					

ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departaments de personal	Disposa d'1 general per tot el personal					
Certificats o reconeixement d'igualtat obtinguts	0					
Representació Legal de Treballadors i Treballadores	Dones	1	Homes	3	Total	4

ANNEX II. Informe previ de diagnòstic de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL pel Pla d'Igualtat

INTRODUCCIÓ

Els Plans d'Igualtat són l'eina principal que organitza les polítiques municipals en matèria d'igualtat entre dones i homes.

L'art. 46 de la **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, va definir el Pla d'Igualtat com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats".

Aquesta llei establia com a obligatòria l'elaboració i implantació d'un Pla d'Igualtat per a les empreses de més de 250 treballadors mentre que per a la resta d'empreses era de caràcter voluntari.

Amb el posterior **Reial Decret 06/2019**, de 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, es van incorporar els següents canvis en matèria de plans d'igualtat:

- Va ampliar la obligatorietat d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat a totes les empreses amb més de 50 persones treballadores amb els terminis:

Condicions	Terminis
Empreses entre 150 i 250 treballadors/es	→ Fins el 7 de març de 2020
Empreses entre 100 i 150 treballadors/es	→ Fins el 7 de març de 2021
Empreses entre 50 i 100 treballadors/es	→ Fins el 7 de març de 2022

- Va introduir precisions sobre el contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat.
- Va establir un registre en el que haurien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat.

El 14 d'octubre de 2020 es va publicar finalment el **RD 901/2020**, de 13 d'octubre, pel que es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre, essent les principals novetats:

- Especifica el còmput de persones treballadores per determinar la necessitat de realització dels Plans d'Igualtat.
- Regula el procediment de negociació dels Plans d'Igualtat.
- Amplia i especifica el contingut del diagnòstic, a més de la incorporació de l'Auditoria Retributiva, com a part del mateix.
- Determina el procediment de Registre dels Plans d'Igualtat.

El 14 d'octubre de 2020 també es va publicar el **RD 902/2020**, de 13 d'octubre, d'Igualtat Retributiva entre dones i homes, amb les següents novetats:

- Estableix clarament el principi de transparència retributiva.
- Desenvolupa i estableix els criteris i informació per a la realització del Registre Salarial.
- Estableix l'obligació de realitzar una Auditoria Retributiva com a contingut del Pla d'Igualtat:
 - Realitzar un Diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa per analitzar la igualtat retributiva entre dones i homes que implica una avaluació i valoració de tots els llocs de treball i l'anàlisi de les desigualtats existents a nivell retributiu.
 - Establir un pla d'actuació per la correcció de desigualtats retributives detectades.

Tanmateix, el Reial Decret establí que en el termini de 6 mesos des de la seva entrada en vigor, s'aprovarà una ordre, a proposta conjunta de les persones titulars del Ministeri de Treball i Economia Social i del Ministeri d'Igualtat, que establiria un procediment de valoració dels llocs de treball.

En data 21 de març de 2018, l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, ja va formalitzar el contracte de serveis per a la realització de la valoració i relació dels llocs de treball amb l'empresa Marlli Consulting, SL.

En data 9 de novembre de 2019, l'empresa Marlli Consulting, SL va lliurar la memòria de valoració dels llocs de treball de SAB-URBÀ.

Tanmateix, el 18 d'abril de 2023, es va aprovar el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

SAB-URBÀ es compromet a eradicar les desigualtats a l'empresa i a complir amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

En data 27 de setembre de 2023, es va constituir la comissió negociadora del Pla d'Igualtat

Per tot això, i en el marc de les seves competències, es decideix posar en marxa l'informe d'anàlisi previ al Pla d'Igualtat.

MARC NORMATIU

A banda de les normatives legals ja esmentades en la introducció, les polítiques d'igualtat s'han determinat en diferents àmbits comunitaris, estatals, autonòmics i locals.

A Catalunya, el reconeixement legal de la igualtat el trobem a la **Llei Orgànica 6/2006**, de 19 de juliol, de Reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, que reconeix a la Generalitat de Catalunya, d'acord amb les competències conferides per la Constitució Espanyola, competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere (art 153). Aquestes competències inclouen:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques de dones, així com establir accions positives.
- La promoció de l'associacionisme de dones.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització, detecció i prevenció de la violència masclista així com els serveis i recursos destinats a una protecció integral.

Per complementar l'esmentada Llei Orgànica 3/2007/, es va aprovar la **Llei 17/2015**, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta estableix els principis pels quals totes les polítiques i actuacions dels poder públics han de regir-se. El seu article 6 estableix funcions que corresponen als ens locals de Catalunya, entre les quals es troben:

- Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones,
- Impulsar actuacions i campanyes de prevenció,
- Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs

- drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures,
- Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en llurs actuacions polítiques,
 - Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat,
 - Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes,
 - Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats.

En l'àmbit local, la **Llei 7/1985**, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, en el seu article 28, reconeix la competència dels municipis per realitzar activitats complementàries relatives, entre d'altres, a la promoció de la dona.

La **Llei 7/2007**, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

A nivell internacional, la Carta de les Nacions Unides de 1945 ja recollia, en el seu text, el compromís amb els drets fonamentals, i exposa la igualtat entre dones i homes com un d'ells. Així, diu que els estats que en formen part tenen l'obligació de garantir als homes i les dones la igualtat en drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

La Declaració i Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial de la Dona, celebrada a Beijing el 1995, demanava als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions.

INFORMACIÓ BÀSICA DE L'EMPRESA

En data 30 de setembre de 2004, el Ple de l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca, en sessió ordinària, adoptà l'acord d'aprovar definitivament la constitució de la societat mercantil SAB-URBÀ, SL, amb un capital social de 60.000,00 euros íntegrament subscrit i alliberat per l'Ajuntament, per

l'exercici de l'activitat econòmica d'intervenció en matèria urbanística.

De la mateixa manera i pel que fa a l'aprovació dels Estatuts de la societat, el mateix òrgan col·legiat acordà aprovar definitivament els estatuts de la societat mercantil SAB-URBÀ, SL i publicar el text íntegre en el Butlletí Oficial de la Província i inserir una referència d'aquesta publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Efectuades les corresponents publicacions dels acords transcrits en els butlletins oficials corresponents (BOP núm. 250 de data 18 d'octubre de 2004 i DOGC núm. 4247 de data 26 d'octubre de 2004), l'alcalde de la corporació procedí a convocar sessió extraordinària de la Junta General de la societat mercantil municipal SAB-URBÀ, SL, per nomenament dels membres del Consell d'Administració de la societat municipal SAB-URBÀ, SL.

L'empresa municipal s'organitza en varis departaments i àmbits segons les encomanes de gestió que l'ajuntament li ha encarregat.

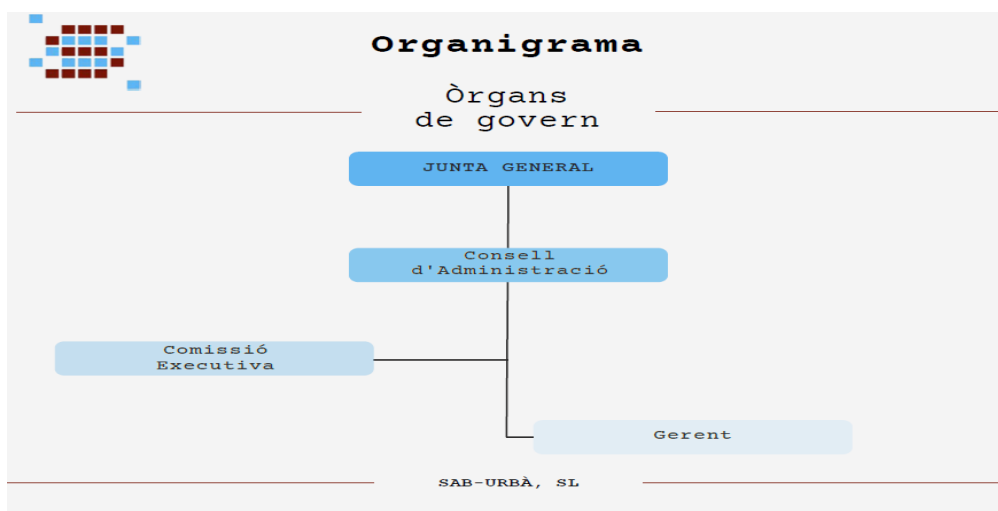
El departament d'administració general per tots els àmbits de gestió: Secretaria, comptabilitat i RRHH.

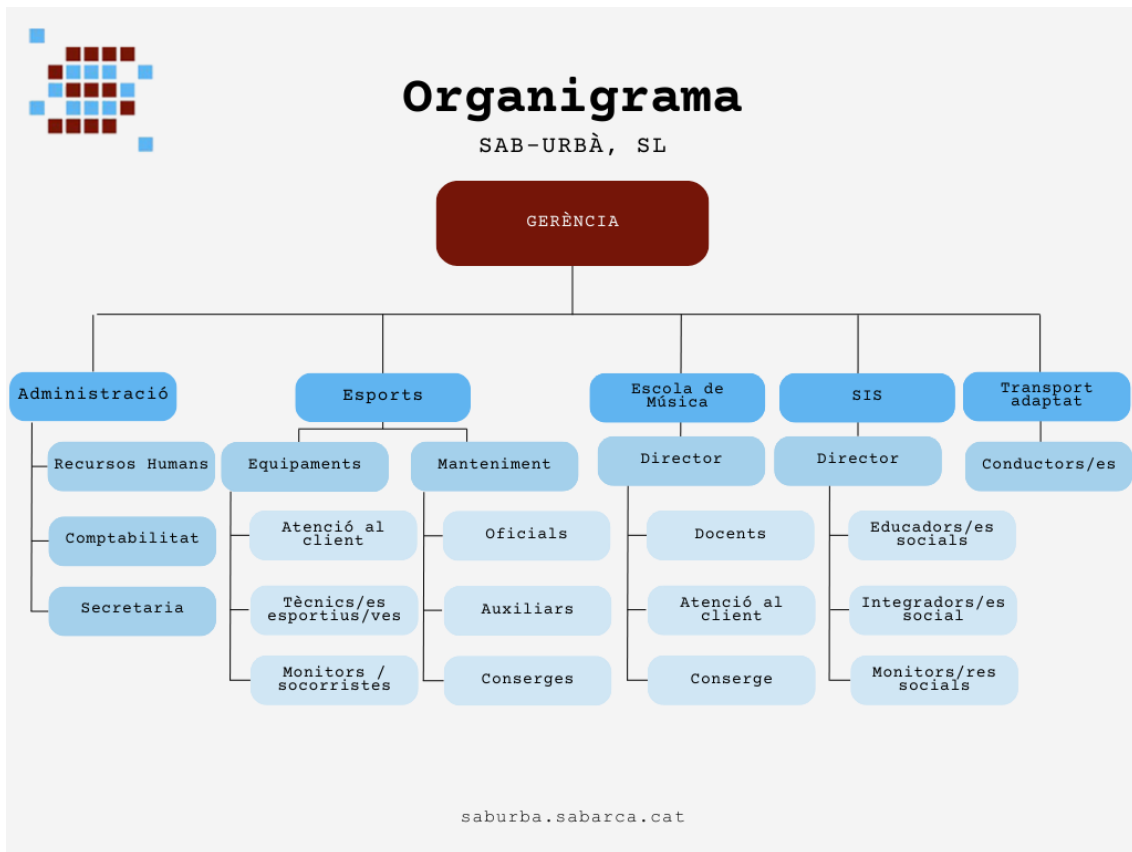
De l'àmbit d'esports, els departaments de equipaments i manteniment. Equipament recull tot allò vinculat amb els equipaments esportius i les seves activitats (tècnics esportius, socorristes, recepció, etc.). Manteniment el conformen totes les persones vinculades al manteniment dels diferents equipaments.

A l'Escola Municipal de Música i Dansa s'inclou el personal docent, auxiliars i el conserge, així com el director de l'EMMD.

L'empresa també gestiona altres encàrrecs com els monitors socials del Centre Obert i els conductors del transport adaptat.

ORGANIGRAMA



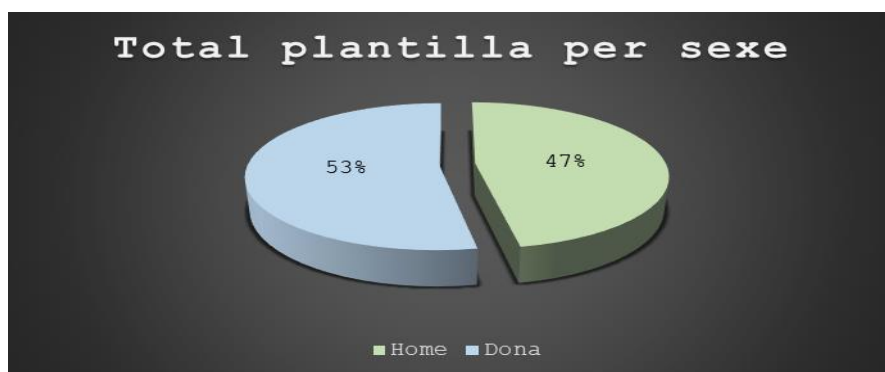


* Pendent d'actualització

ANÀLISIS QUANTITATIU DE LA PLANTILLA

El anàlisis s'ha realitzat a través d'una simulació de retribucions de l'any 2023, tenint en compte les persones contractades a data 31 de desembre de 2023.

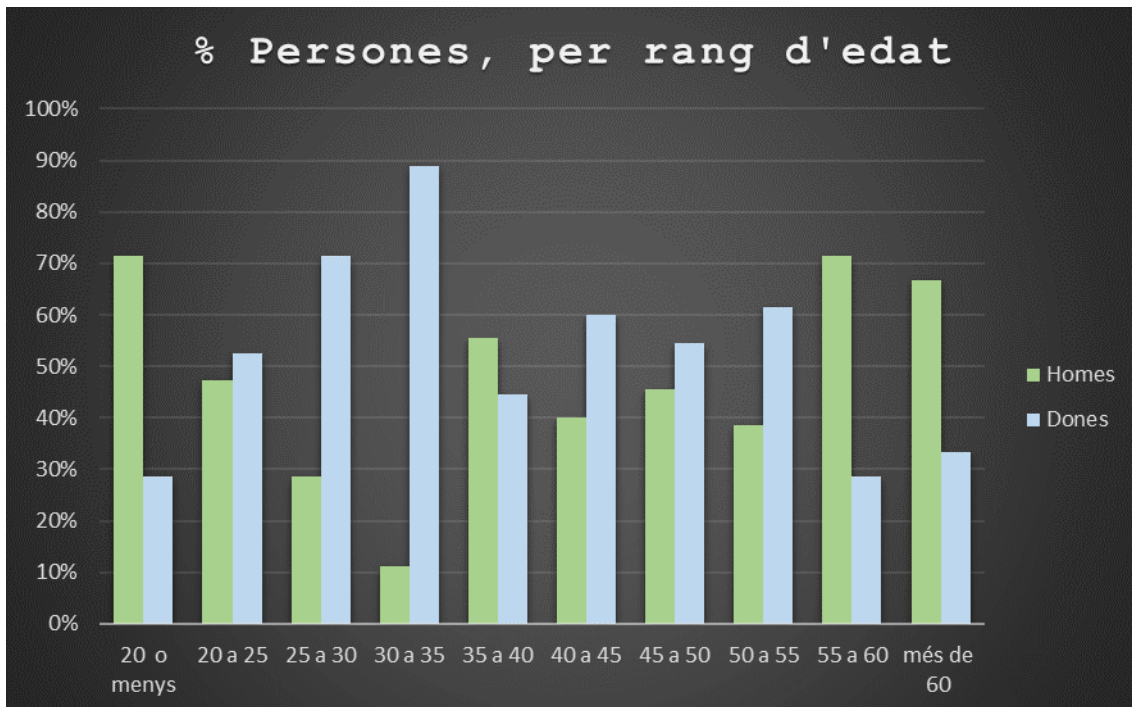
S'ha fet ús de l'eina d'anàlisis quantitatiu del Ministeri d'Igualtat, a través del qual s'han pogut equiparar les diferències retributives, els llocs de treball, el percentatge de jornada, tipus de contracte, edat i antiguitat dels treballadors diferenciats per sexe. D'aquesta manera, es pot estudiar si les dones sofreixen qualsevol tipus de discriminació.



A data 31 de desembre de 2023, la plantilla es componia per un total 104 treballadors/es, de les quals 55 són dones (53%) i 49 homes (47%).

Distribució de la plantilla per edat

A la gràfica de diagnòstic per edat de la plantilla, s'observa que a la majoria de franges d'edat establertes hi ha més dones que homes, però amb un percentatge més o menys igualitari, amb excepció de les franges de menors de 20 anys (71% d'homes en vers 29% de dones), de 25 a 35 anys (on hi ha una majoria diferencial de dones) i de més de 55 anys (on la majoria diferencial és d'homes).



Distribució de la plantilla per àrea

Atès que l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL treballa diferents empreses, l'estudi s'ha realitzat per cada un dels sectors, que són els següents:

- Administració
- Escola Municipal de Música i Dansa
- Esports
- Monitors socials(SIS)
- Transport

La seva distribució és la següent:

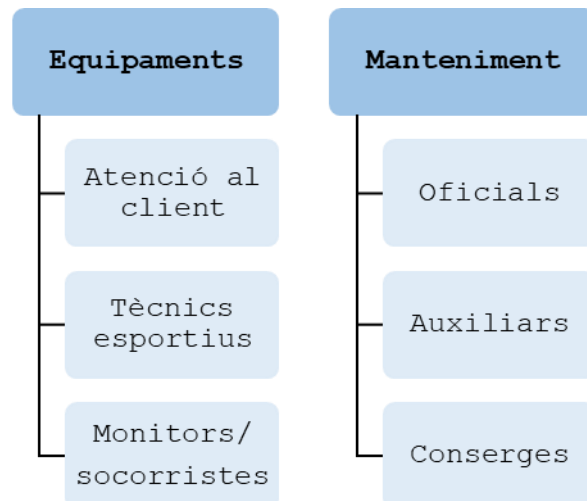
Persones per empresa i sexe			
	Home	Dona	Total general
Administració	1	3	4
Escola Municipal de Música i Dansa	9	10	19
Esports	35	37	72
Serveis Socials	2	5	7
Transport	2	0	2
Total general	49	55	104

Tal i com es pot observar, mentre que al Departament d'Administració són 3 dones envers a 1 home i a Transport, tots els conductors (2) són homes, a la resta de sectors la plantilla és més variada.

L'Escola Municipal de Música i Dansa es compon per un director, una auxiliar administrativa-recepcionista, un conserge i el professorat. D'aquests últims, 9 són dones (56%) i 7 són homes (44%).

Passa el mateix amb Serveis Socials i Esports. De la primera, la plantilla es divideix per educadors/es socials i integradors/es socials del Servei d'Intervenció Socioeducatiu, on hi ha 3 educadores socials dones, una i un integradora i integrador social i el director del SIS. A aquest sector es suma una conserge de les aules d'estudi nocturn de l'Espai Jove de Sant Andreu de la Barca, amb un contracte fixe-discontinuu.

Esports és la plantilla més ampla. Com s'ha pogut observar a l'organigrama, consta de dos serveis, equipaments i manteniment, i cadascun es subdivideix en tres sectors.

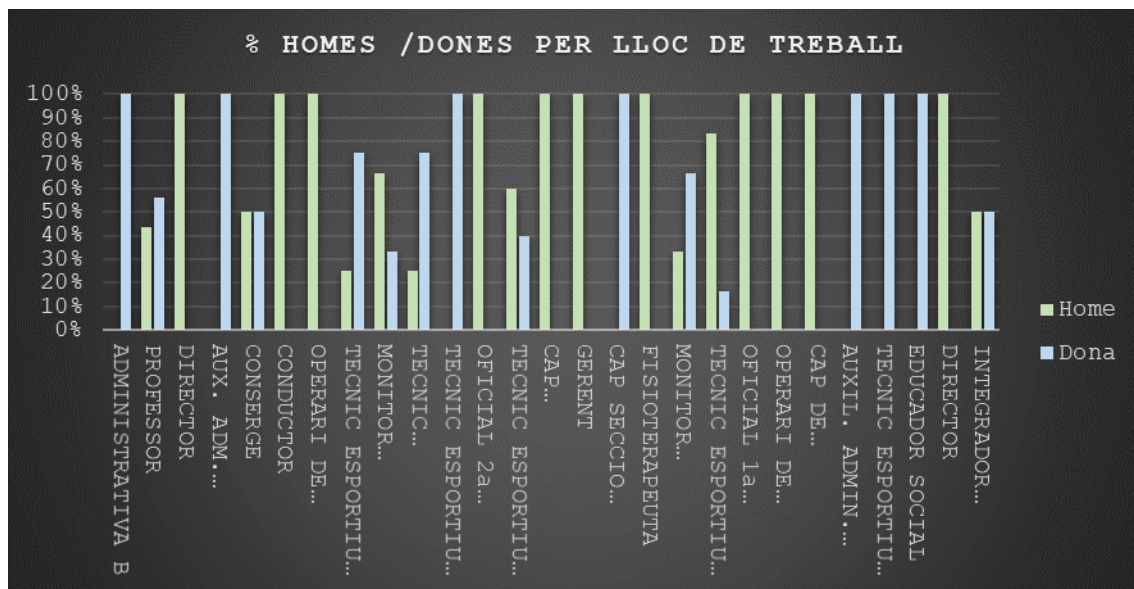


Si es suma el total de treballadors i treballadores d'aquesta empresa, el percentatge surt paritari (49% homes i 51% dones). No obstant això, si s'estudia per cada departament, les dades són distintes. Això es veurà al apartat següent.

Dins d'equipaments, l'àrea d'atenció al client es troba feminitzada, atès que consta de 12 dones i cap home. En quant a tècnics/ques esportius/ves i monitors/es-socorristes, sí és cert que la plantilla es troba totalment equiparada amb 15 homes i 11 dones.

Manteniment, en canvi, si és un àrea masculinitzada, amb un 100% d'homes (11 treballadors).

A la següent gràfica es pot observar el percentatge d'homes i dones per lloc de treball, deixant més clar aquelles àrees més feminitzades i masculinitzades.



Tal i com es comentava, els treballs masculinitzats són aquells de manteniment i conducció, mentre que els feminitzats són els d'administració i recepció.

Distribució de la plantilla desagregada per sexe per nivell jeràrquic, llocs de treball i nivell de responsabilitat per càrrec

Analitzant el nombre de persones per lloc de treball i raó de sexe, la plantilla es distribueix de la següent manera:

Persones per lloc de treball i sexe			
	Home	Dona	Total general
Alt càrrec	1	0	1
Càrrecs entremetjos	4	1	5
Personal administratiu	0	15	15
Personal docent	7	9	16
Personal tècnic	23	29	52
Operaris no qualificats	14	1	15
Total general	49	55	104

Una primera observació d'aquesta taula és que, encara que la majoria de llocs de treball tenen un percentatge igualitari entre homes i dones, els càrrecs entremetjos (caps d'àrees) estan masculinitzats, així com els operaris no qualificats, mentre que el personal administratiu es troba totalment feminitzats, tal i com es comentava a l'apartat anterior.

Distribució de la plantilla per antiguitat

Analitzant el nombre de treballadors per antiguitat, es pot veure que a totes hi ha més dones que homes, a excepció de treballadors que porten entre 10 i 15 anys a l'empresa, on hi ha 7 homes i 4 dones.

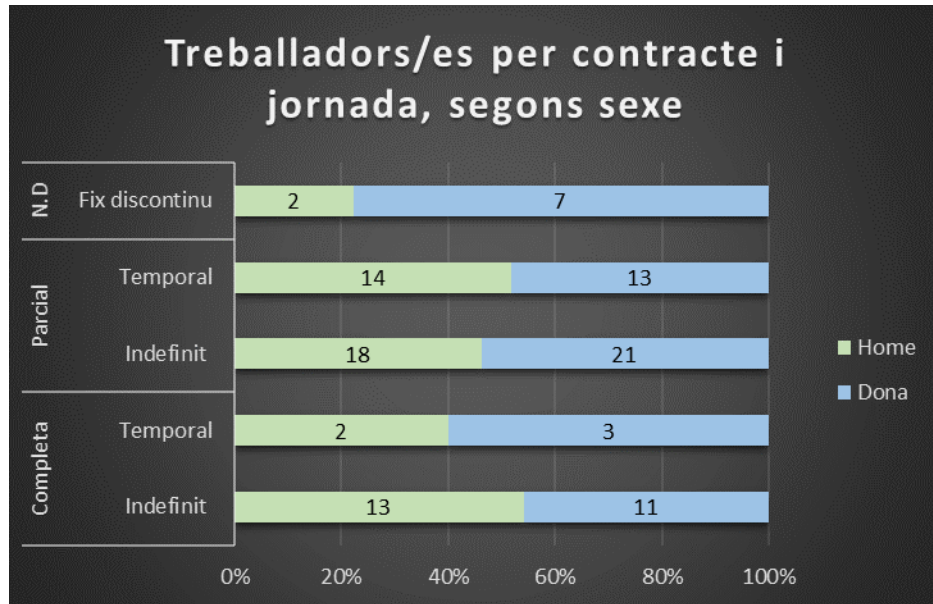
Treballadors/es per antiguitat, segons sexe			
	Homes	Dones	Total general
0 a 1 any	12	14	26
1 a 3 anys	11	15	26
3 a 5 anys	2	3	5
5 a 10 anys	9	9	18
de 10 a 15 anys	7	5	12
més de 15	8	9	17
Total general	49	55	104

Si s'analitza aquesta distribució dins de cada àrea, es veu que esports és la secció amb major nombre de persones amb més antiguitat a l'empresa. Això és causa de que part dels treballadors van ser subrogats pel Patronat Municipal d'Esports i de PAZOS, mantenint la seva antiguitat. No obstant això, la diferència entre homes i dones per antiguitat es manté igualada, tal i com es pot observar a la següent taula:

Treballadors/es per àrea i antiguitat, segons sexe			
	Home	Dona	Total general
ADMINISTRACIÓ	1	3	4
1 a 3 anys		1	1
5 a 10 anys		2	2
més de 15	1		1
Escola Municipal de Música i Dansa	9	10	19
1 a 3 anys		1	1
3 a 5 anys	1	1	2
5 a 10 anys	4	4	8
10 a 15 anys	4	4	8
ESPORTS	35	37	72
0 a 1 anys	12	12	24
1 a 3 anys	8	11	19
3 a 5 anys	1	1	2
5 a 10 anys	4	3	7
10 a 15 anys	3	1	4
més de 15	7	9	16
SERVEIS SOCIALS	2	5	7
0 a 1 anys		2	2
1 a 3 anys	1	2	3
3 a 5 anys		1	1
5 a 10 anys	1		1
TRANSPORT	2		2
1 a 3 anys	2		2
Total general	49	55	104

Distribució de la plantilla per tipus de contracte i jornada

Un factor important a analitzar dins de la desigualtat laboral és el tipus de contracte. A SAB-URBÀ, SL, no hi ha cap treballador amb jornada reduïda per raons de maternitat/paternitat o conciliació familiar en la actualitat, pel qual el que s'analitza és el tipus de jornada per contracte.



Tal i com s'observa a la gràfica, l'únic tipus de contracte on s'observen més diferències és amb els fixes discontinus. Aquests contractes corresponen als treballadors del casal d'estiu, on hi ha un total de 2 homes i 6 dones i una conserge de Serveis Socials.

ANÀLISI D'IGUALTAT PER MATÈRIES

En aquest apartat s'inclourà informació amb perspectiva de gènere sobre diverses àrees analitzades, identificant situacions de desigualtat i/o discriminació.

Processos de selecció i contractació

En data 20 de desembre de 2022, la Comissió Executiva de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL va aprovar les Bases que regirien els processos de selecció del personal de plantilla fixe de SAB-URBÀ.

A les citades Bases i a les conseqüents convocatòries de personal s'ha procurat utilitzar un llenguatge inclusiu i no discriminatori. Així mateix, a cap procés selectiu s'ha especificat que el lloc de treball sigui exclusiu per un sexe o gènere.

A la següent taula es poden observar les diferents convocatòries ja resoltes i el nombre de persones presentades per raó de sexe:

Persones inscrites a processos de selecció per raó de sexe			
	Home	Dona	Total general
3 administratius/ves	3	12	15
3 monitors/es de lleure infantil i juvenil	1	2	3
1 tècnic/a esportiu d'activitats dirigides	0	1	1
1 tècnic esportiu de ioga	2	1	3
1 conserge de l'EMMD	2	0	2
8 aux. administratius/ves-recepcionistes de les iem	8	32	40
3 operaris de manteniment	4	0	4
1 professor/a de guitarra	8	1	7
1 cap d'equipaments	9	3	12
1 aux. administratiu/va-recepcionista de l'OAC	0	1	1
5 tècnics/ques esportius/ves	3	6	9
4 educadors/es socials	1	20	21
2 integradors/es socials	3	12	15
	44	91	133

De les persones presentades, es van resoldre les convocatòries de la següent manera:

Adjudicacions de plaça per raó de sexe			
	Home	Dona	Total general
3 administratius/ves	0	3	3
3 monitors/es de lleure infantil i juvenil	1	2	3
1 tècnic/a esportiu d'activitats dirigides	0	1	1
1 tècnic esportiu de ioga	1	0	1
1 conserge de l'EMMD	1	0	1
8 aux. administratives-recepcionistes de les iem	1	7	8
3 operaris de manteniment	3	0	3

1 professor/a de guitarra	1	0	1
1 cap d'equipaments	1	0	1
1 aux. administratiu/va-recepcionista de l'OAC	0	1	1
5 tècnics/ques esportius/ves	4	1	5
4 educadors/es socials	1	3	4
2 integradors/es socials	1	1	2
	15	19	34

Als processos selectius es pot observar també la feminització dels llocs de treball com administració i recepció i la masculinització dels llocs de manteniment. No obstant això, no es degut a la selecció del personal, sinó que ja es trobava aquesta feminització i masculinització dels llocs a les inscripcions.

Prèvia la selecció de treballadors mitjançant processos selectius, las contractacions es realitzaven amb anuncis de treball i un procés d'entrevista personal. Aquests anuncis també utilitzaven llenguatges neutres i no discriminatoris per raó de sexe i/o gènere.

ANNEX III. Diagnòstic

Classificació professional i retribucions

La classificació professional és el sistema que ordena els llocs de treball d'una empresa segons les funcions, les condicions i els requisits que es demanen per exercir-los. La classificació professional pot estar regulada per un conveni col·lectiu o per un acord entre l'empresa i els treballadors. La classificació professional té importància per determinar les retribucions i les possibilitats de promoció dels treballadors.

Les retribucions són les percepcions econòmiques que reben els treballadors per la prestació dels seus serveis laborals. Les retribucions poden ser en diners o en espècie, i poden tenir diferents components: el salari base, els complements salarials, les pagues extraordinàries, els incentius, les gratificacions, etc. Les retribucions han de respectar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, de manera que no hi hagi discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions de les mateixes.

Les auditories retributives són un instrument per garantir el compliment del principi de transparència retributiva i per detectar i corregir les possibles desigualtats salarials entre homes i dones. Les auditories retributives consisteixen en un anàlisi exhaustiu i objectiu del sistema retributiu de l'empresa, amb la finalitat d'avaluar si reflecteix la igualtat de valor dels llocs de treball i si està lliure de biaixos de gènere. Les auditories retributives han de realitzar-se per les empreses que estiguin obligades a elaborar un pla d'igualtat, i també per les que ho vulguin fer voluntàriament.

Segons el registre retributiu que s'adjunta, la mitjana del salari base de la plantilla és de 14.679,35 €, la mitjana del plus d'antiguitat és de 1.628,55 € i la mitjana de la jornada és de 76,51 hores. La plantilla està formada per 49 homes i 55 dones. La jornada mitjana dels homes és de 73,82 hores i la de les dones és de 78,91 hores. El salari mitjà dels homes és de 14.807,99 € i el de les dones és de 14.581,24 €. Aquestes dades mostren que hi ha una diferència de 226,75 € entre el salari mitjà dels homes i el de les dones, i una diferència de 5,08 hores entre la jornada mitjana dels homes i la de les dones. Aquestes diferències poden indicar una possible situació de desigualtat retributiva per raó de sexe.

Pel que fa als departaments que s'especifiquen, es pot observar que hi ha diferències salarials i de jornada entre homes i dones, que poden estar relacionades amb la segregació ocupacional de gènere, és a dir, amb la concentració de dones o homes en determinats llocs de treball que tenen una valoració o una retribució diferent. Per exemple:

En el departament d'equipaments, els/les monitors/es socorristes, les dones cobren 2,04 € per hora més que els homes, però treballen un 15,58% més. Això pot indicar que les dones tenen més dificultats per accedir a una jornada completa o que els homes tenen més facilitats per reduir-la. També pot indicar que els homes tenen més oportunitats de promocionar a altres llocs de treball amb millors condicions.

En el SIS, els/les d'educadors/es socials, els homes cobren 0,79 € per hora més que les dones, i treballen un 8,53% més. Això pot indicar que els homes tenen més reconeixement del seu treball o que les dones tenen més dificultats per conciliar la seva vida laboral i familiar. També pot indicar que les dones estan infravalorades o que els homes tenen més poder de negociació.

En el departament d'equipaments, els/les d'auxiliars administratives/us, els homes cobren 0,79 € per hora més que les dones, i treballen un 8,53% més. Això pot indicar que els homes tenen més responsabilitats o que les dones tenen més càrrega de treball no remunerat. També pot indicar que les dones tenen menys oportunitats de formació o que els homes tenen més incentius.

En els altres llocs de treball, si no hi ha diferència o només hi ha un sexe, pot ser que hi hagi una igualtat retributiva efectiva o que hi hagi una discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Baixes i Criteris de Contractació

Dins del marc de l'**informe de diagnòstic** per al **pla d'igualtat** a la nostra empresa, hem avaluat detingudament les àrees relacionades amb les baixes i els criteris de contractació. A continuació, presentem els resultats:

1. Baixes:

- o La majoria de les baixes es deuen a **finalització de contracte temporal**, la qual cosa és una raó legítima i no indica discriminació.
- o Altres motius de baixa inclouen **no superació del procés selectiu, pas a indefinit o baixa voluntària**.
- o No s'ha identificat discriminació en les baixes observades.

2. Criteris de Contractació:

- o Atès que la nostra empresa està participada al **100% per l'Administració Pública**, és crucial garantir la transparència i la igualtat en els processos de selecció.
- o Fins a la data, no s'ha detectat discriminació en els criteris de contractació.

- o No obstant això, recomanem continuar supervisant i revisant aquests criteris per mantenir l'equitat i la no discriminació.

Formació

En el context del nostre **informe de diagnòstic** per al **pla d'igualtat**, hem analitzat detingudament les pràctiques de formació dins de l'empresa. A continuació, aprofundirem en els aspectes relacionats amb les formacions del personal tècnic esportiu, que és l'àmbit de personal amb més necessitats de formació continuada. La resta de personal realitza formacions específiques relacionades amb les seves funcions per millorar les habilitats que es desenvolupen en els llocs de treball.

1. Diferències en la Formació:

- o Hem observat que existeix un **major nombre de formacions destinades al personal tècnic esportiu** en comparació amb altres col·lectius. Aquestes formacions estan programades i formen part d'un contracte per desenvolupar activitats físiques guiades.
- o Aquesta disparitat pot ser atribuïda a diversos factors, i és important analitzar-los per garantir la transparència i la igualtat d'oportunitats.

2. Justificació de la Disparitat:

- o **Necessitats Específiques:** El personal tècnic esportiu requereix de formació especialitzada continuada per a les seves tasques específiques. Això inclou aspectes com la seguretat dels participants, la tècnica d'entrenament i la gestió d'esdeveniments esportius. Però la principal motivació és la programació canviant trimestral dels programes que es porten a terme.
- o **Demanda i Interès:** El personal tècnic esportiu té la necessitat d'atendre una programació canviant, que ve definida per la demanda dels usuaris i per l'interès per millorar les seves habilitats i coneixements. Això influeix en la planificació i l'oferta de formacions específiques per a aquest col·lectiu.
- o **Objectius Organitzatius:** L'empresa té objectius específics relacionats amb l'excel·lència en l'àmbit esportiu. Proporcionar la formació al personal tècnic esportiu pot definir-se com una estratègia per millorar la qualitat dels serveis esportius oferts.

3. **Equitat i Supervisió Continuada:**

- o Tot i que no s'ha detectat discriminació, és essencial seguir monitorant i avaluar les oportunitats de formació.
- o Recomanem revisar periòdicament els criteris de selecció per assegurar que siguin equitatives i contribueixin al desenvolupament professional de tots els empleats.

ANNEX IV. Avaluació de riscos psicosocials

INTRODUCCIÓ

Els riscos psicosocials són aquells factors de les condicions de treball, i sobretot de la seva organització, que poden afectar la salut física, mental i social dels treballadors mitjançant mecanismes psicològics o fisiològics. Alguns exemples de riscos psicosocials són la càrrega de treball, el ritme de treball, la falta de control, el suport social, el reconeixement, el conflicte de rol, l'assetjament o la violència laboral, entre d'altres.

La prevenció dels riscos psicosocials és una obligació legal que tenen les empreses, segons estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) i el seu desenvolupament reglamentari. A més, és una necessitat social i econòmica, ja que els riscos psicosocials poden tenir conseqüències negatives tant per a la salut dels treballadors com per al funcionament de les empreses. Algunes d'aquestes conseqüències són l'estrès, el desgast emocional, la depressió, l'ansietat, les patologies musculoesquelètiques, l'absentisme, la rotació, la baixa productivitat o la baixa qualitat del servei.

Per això, és important realitzar una avaluació de riscos psicosocials, que és una eina que permet identificar, mesurar i valorar els factors de risc psicosocial que hi ha en una empresa o en una part de la mateixa, i que serveix de base per a planificar i aplicar les mesures preventives adequades. L'avaluació de riscos psicosocials ha de ser participativa, sistemàtica, periòdica i documentada, i ha de comptar amb la implicació de la direcció, els representants dels treballadors i els mateixos treballadors.

En aquest informe es presenta el procés i els resultats de l'avaluació de riscos psicosocials realitzada a l'empresa SAB-Urbà SL, que és una empresa mitjana de 82 treballadors, 41 homes i 41 dones, participada en la seva totalitat per l'Ajuntament de Sant Andreu de la Barca. Aquesta avaluació s'ha fet en compliment d'un requeriment de la Inspecció de Treball, que va detectar la possible existència de riscos psicosocials en aquesta empresa. L'objectiu d'aquesta avaluació és conèixer la situació psicosocial dels treballadors i les treballadores de l'empresa, i proposar les accions de millora necessàries per a prevenir i reduir els riscos psicosocials detectats.

Per a realitzar aquesta avaluació, s'ha utilitzat el mètode PSQ CAT21 COPSOQ de la Generalitat de Catalunya, que és l'adaptació per a l'Estat espanyol del Qüestionari Psicosocial de Copenhaguen (CoPsoQ). Aquest mètode permet identificar i mesurar la exposició a sis grans grups de factors de risc per a la salut

de naturalesa psicosocial en el treball: exigències psicològiques, influència i desenvolupament, suport social i qualitat de lideratge, recompenses, doble presència i valors de l'empresa. Aquest mètode compta amb tres versions: una llarga, dissenyada per a la investigació; una mitjana, dissenyada per a l'avaluació de riscos en mitjanes i grans empreses; i una curta, dissenyada per a iniciar l'avaluació de riscos en empreses petites i molt petites, amb menys de 25 treballadors i treballadores.

La present avaluació s'ha realitzat (i) recavant dades per part de l'empresa i (ii) facilitant als treballadors un qüestionari en data de 8 de gener de 2024. Els resultats d'aquest qüestionari es mostren a continuació.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest pla d'avaluació psicosocial és d'aplicació a tot el personal que forma part de la plantilla de SAB-Urbà SL. Així mateix, i si és al cas, al personal de les empreses concessionàries i de serveis que duen a terme la seva activitat a les instal·lacions, dins del marc de la necessària coordinació en matèria preventiva

METODOLOGIA D'AVALUACIÓ

Els mètodes reconeguts per la Inspecció de Treball, d'ús lliure i que permeten un desenvolupament per mitjans propis són el COPSOQ-PSQCAT i l'FPSICO. A SAB-URBÀ SL el mètode triat per dur a terme l'avaluació general del risc psicosocial és el mètode COPSOQ-PSQCAT desenvolupat per l'Institut Sindical de Treball, Ambient i Salut (ISTAS) i validat i traduït al català pel departament de Treball de la Generalitat.

TRIANGULACIÓ DE DADES

La triangulació de dades és un procediment que consisteix a combinar diferents fonts o mètodes d'informació per a obtenir una visió més completa i fiable del fenomen que s'estudia. En el cas de l'avaluació de riscos psicosocials, la triangulació de dades permet contrastar i complementar les dades obtingudes a través del qüestionari amb les opinions i experiències dels treballadors i treballadores, així com amb altres indicadors objectius com ara l'absentisme, la rotació, els accidents, etc.

La triangulació de dades té diversos avantatges, com ara:

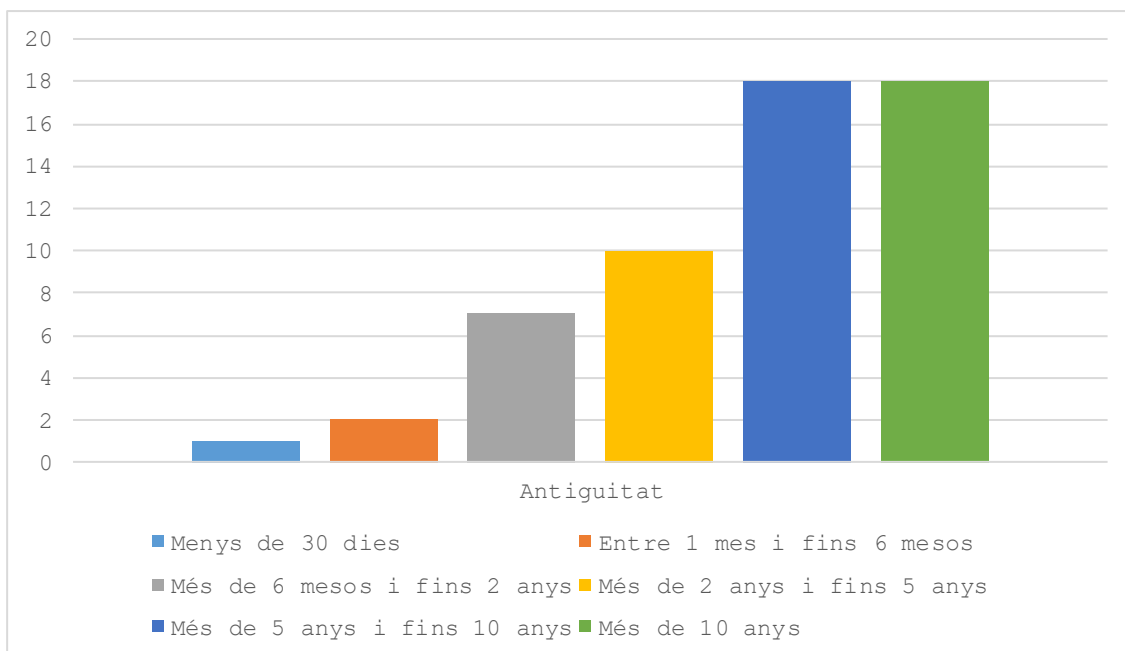
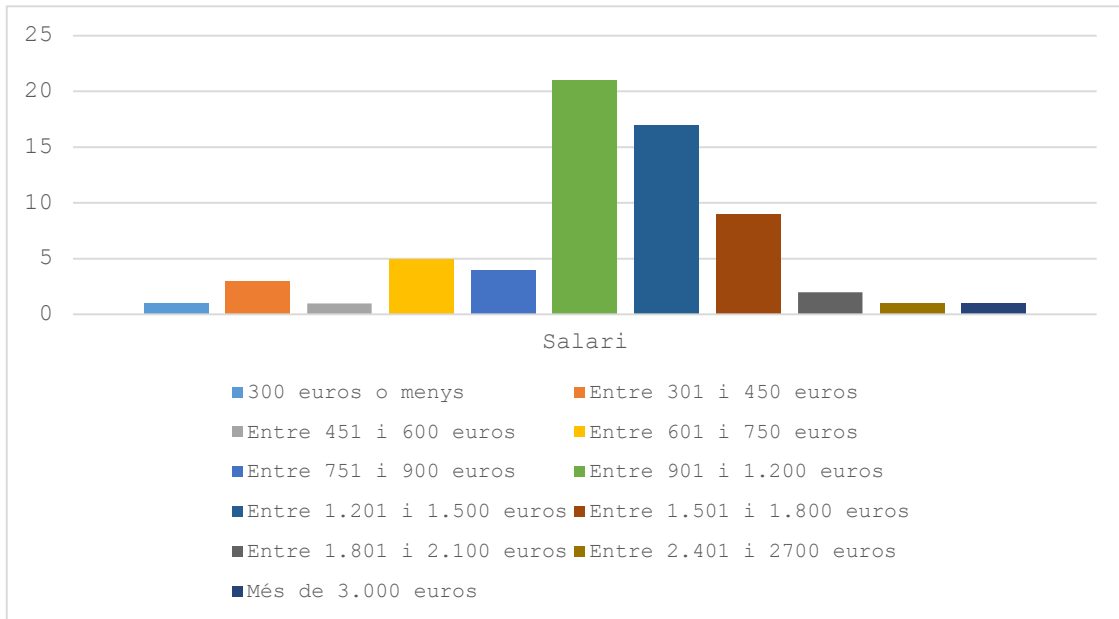
- Millorar la validesa i la credibilitat dels resultats, ja que es redueix el biaix que pot introduir una sola font o mètode.

- Ampliar la comprensió del problema, ja que es poden explorar diferents dimensions, perspectives i contextos.
- Enriquir la interpretació i l'anàlisi, ja que es poden establir relacions, coincidències i divergències entre les diferents dades.
- Facilitar la participació i el compromís dels treballadors i treballadores, ja que es reconeix el seu paper com a agents actius i experts en la seva situació laboral.

Per a realitzar la triangulació de dades en l'avaluació de riscos psicosocials, es poden seguir els següents passos:

1. Seleccionar les fonts i els mètodes d'informació que es volen utilitzar, tenint en compte els objectius, els recursos i els criteris ètics de l'avaluació. Algunes de les fonts i mètodes més habituals són: qüestionaris, entrevistes, grups de discussió, observació, documentació, etc.
2. Recollir les dades de forma sistemàtica i rigorosa, seguint les instruccions i els protocols de cada font o mètode. És important garantir la voluntarietat, l'anonimat i la confidencialitat dels participants, així com la representativitat i la qualitat de les dades.
3. Organitzar i tractar les dades de forma adequada, segons el tipus i el format de cada font o mètode. És convenient utilitzar eines informàtiques que facilitin el procés, com ara programes d'anàlisi estadística, de transcripció, de codificació, etc.
4. Comparar i integrar les dades de les diferents fonts o mètodes, buscant punts de convergència i divergència, així com explicacions i arguments que donin sentit a les dades. És convenient elaborar taules, gràfics o esquemes que sintetitzin i visualitzin les dades.
5. Elaborar conclusions i recomanacions a partir de les dades triangulades, tenint en compte els objectius, els criteris i les evidències de l'avaluació. És important que les conclusions i recomanacions siguin clares, coherents i realistes, i que es comuniquin adequadament als destinataris de l'avaluació.

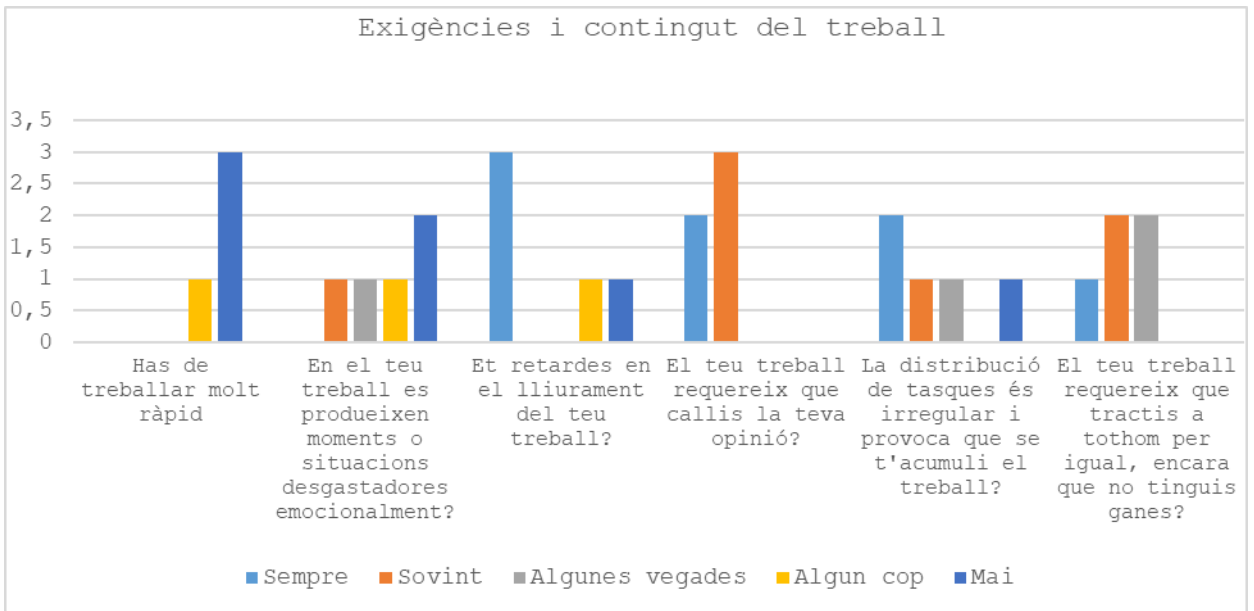
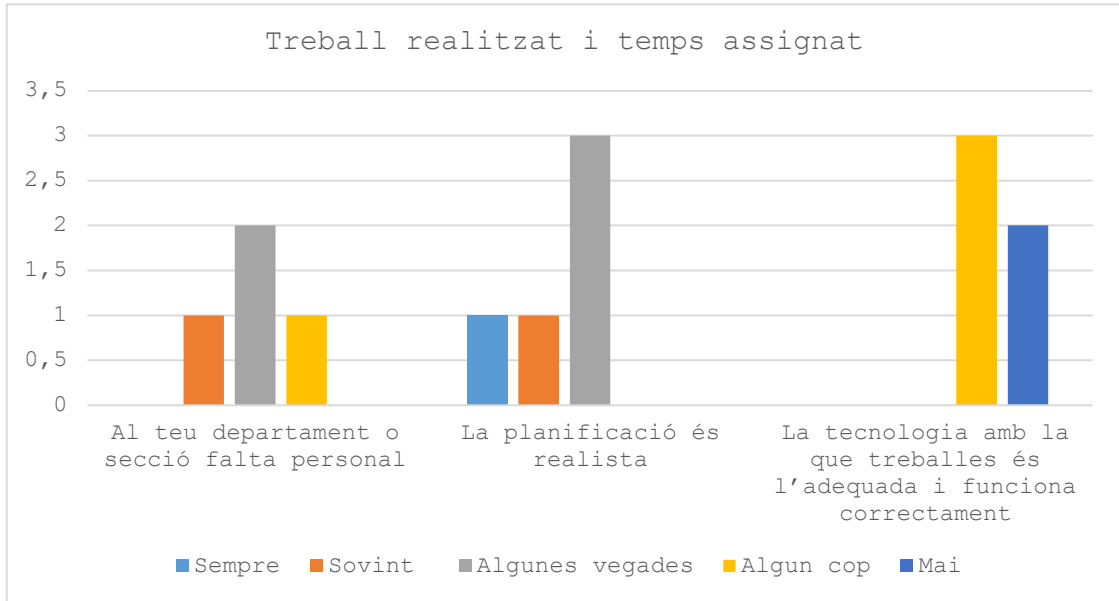
DADES QUANTITATIVES

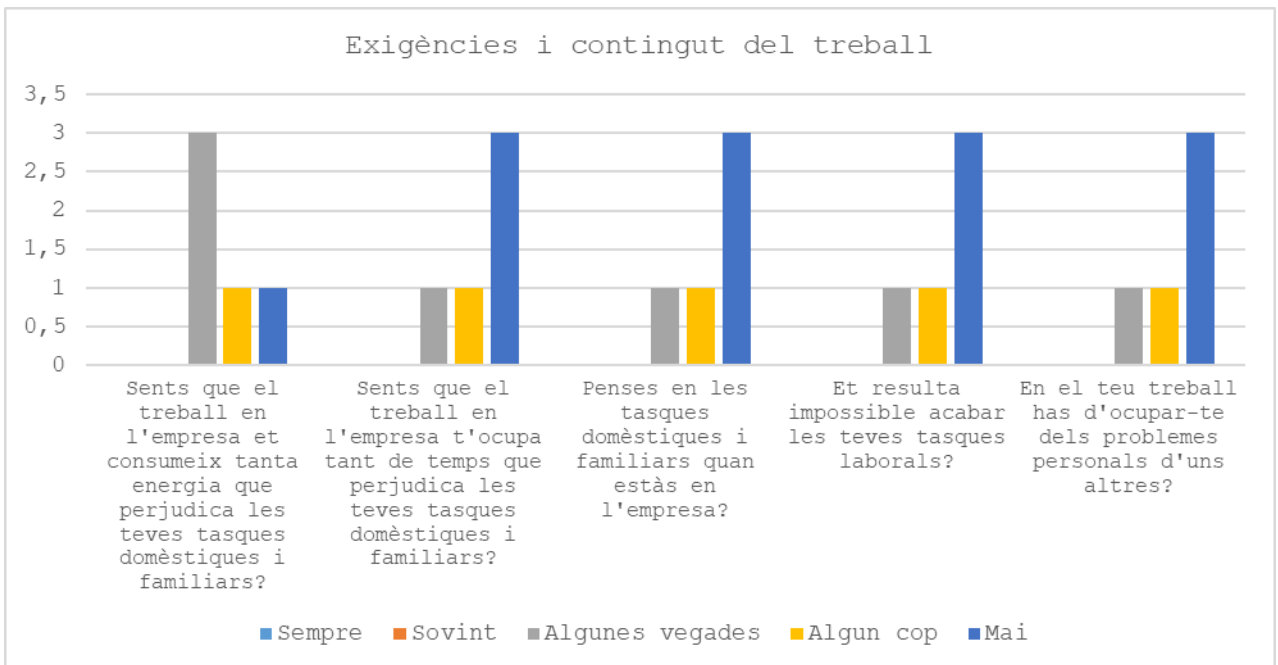
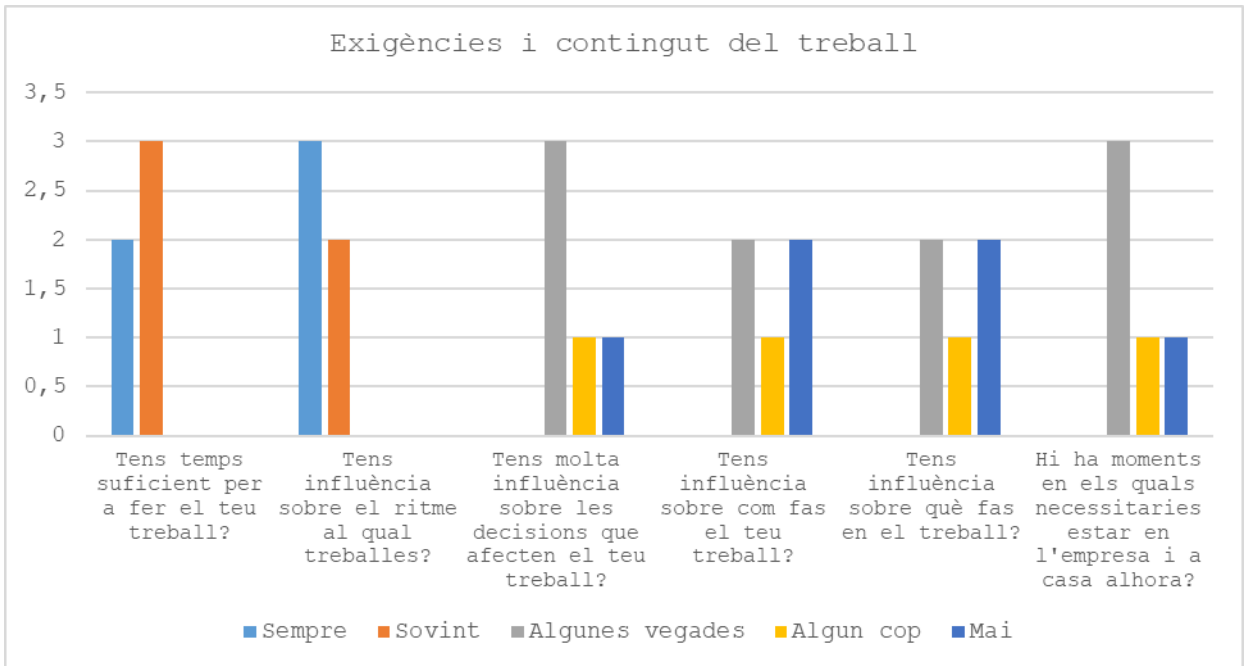


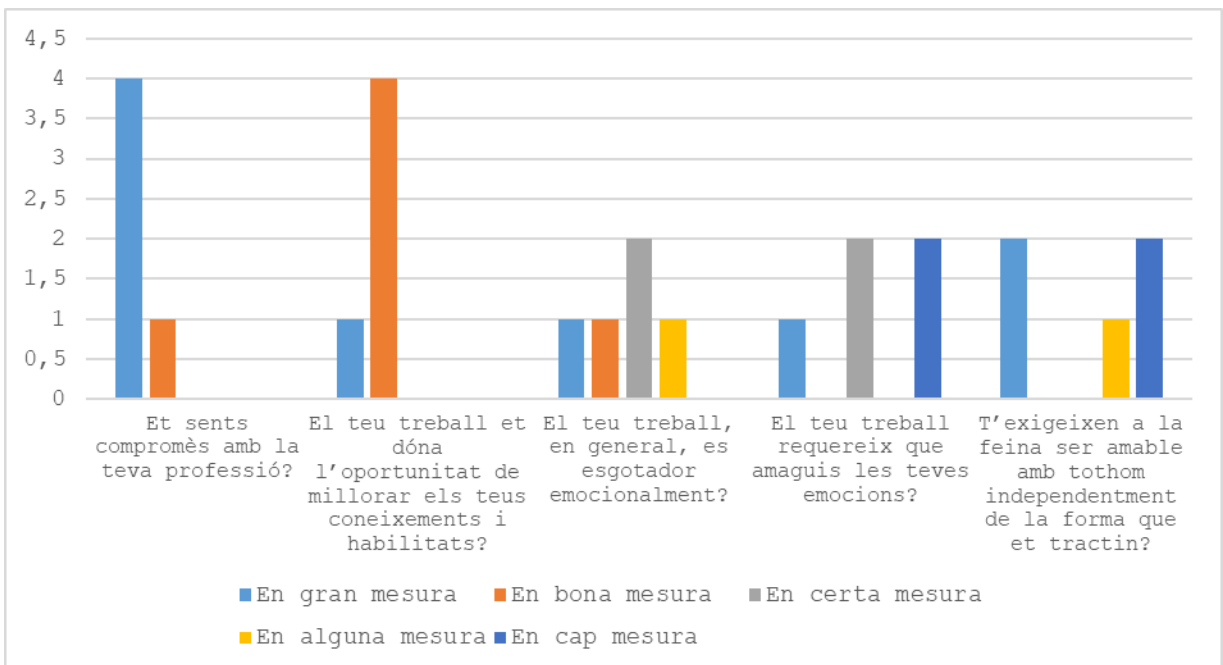
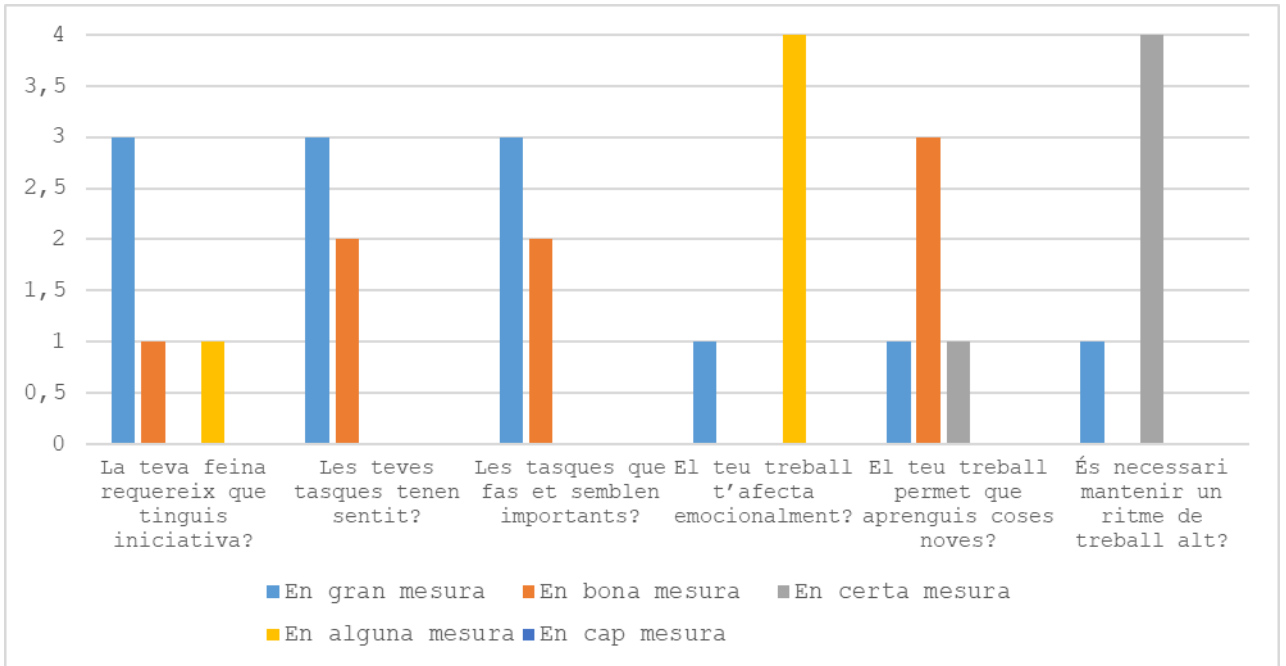
ADMINISTRACIÓ

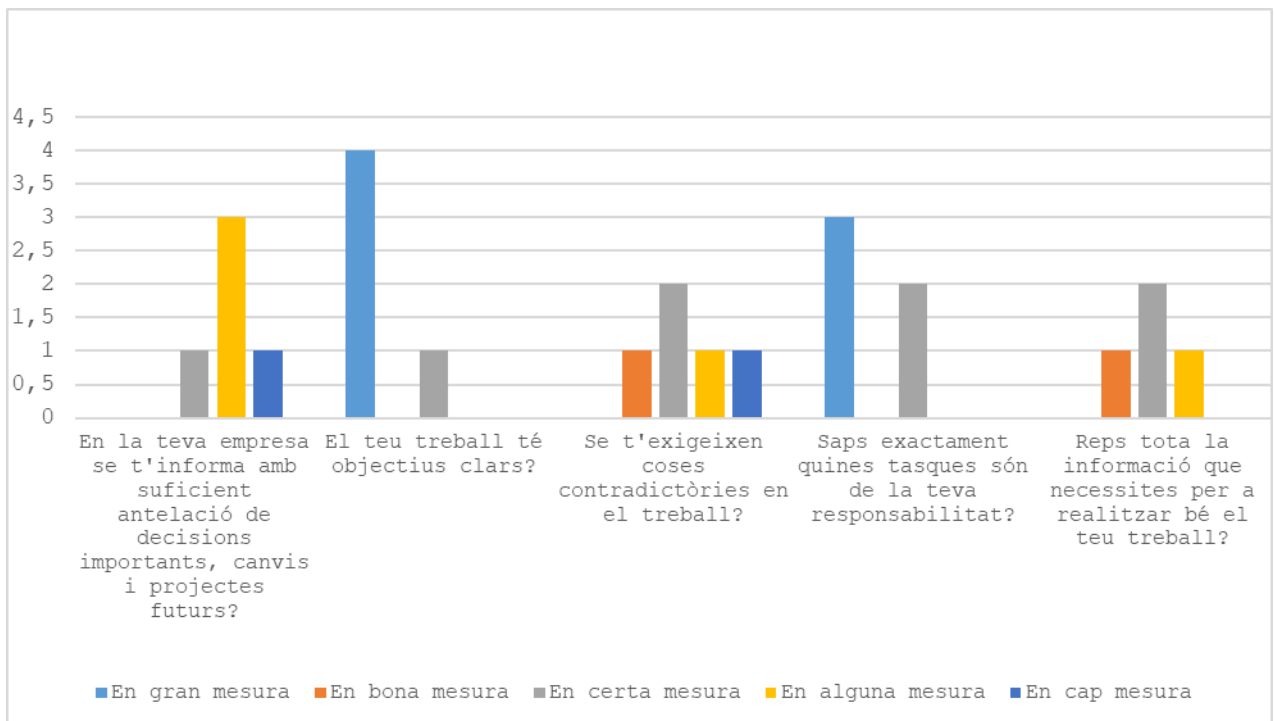
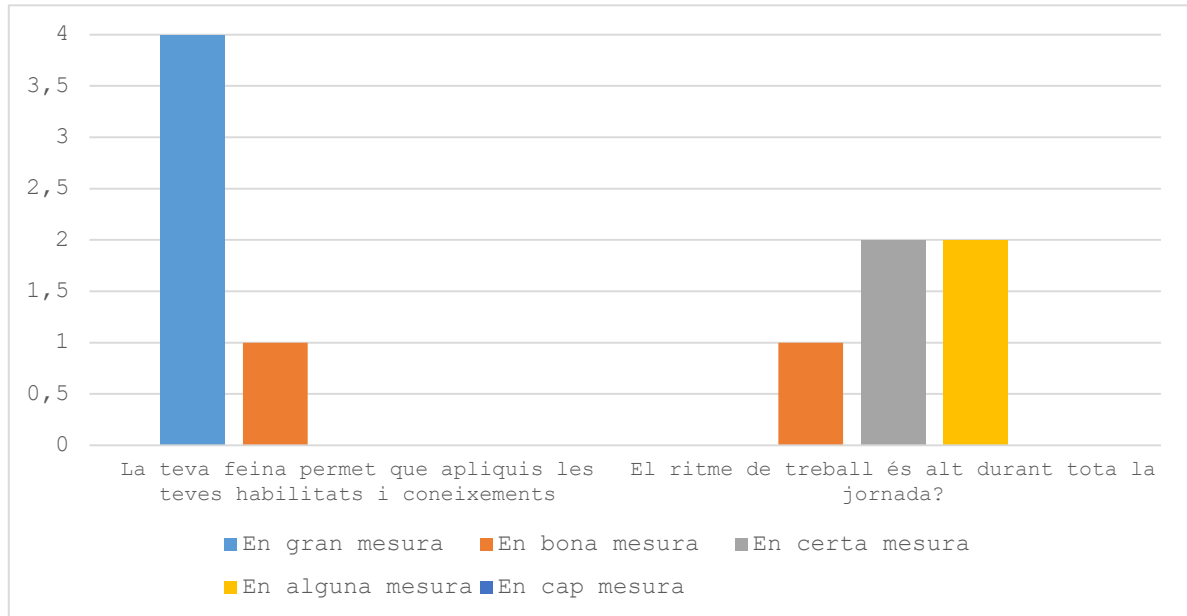
Resultats

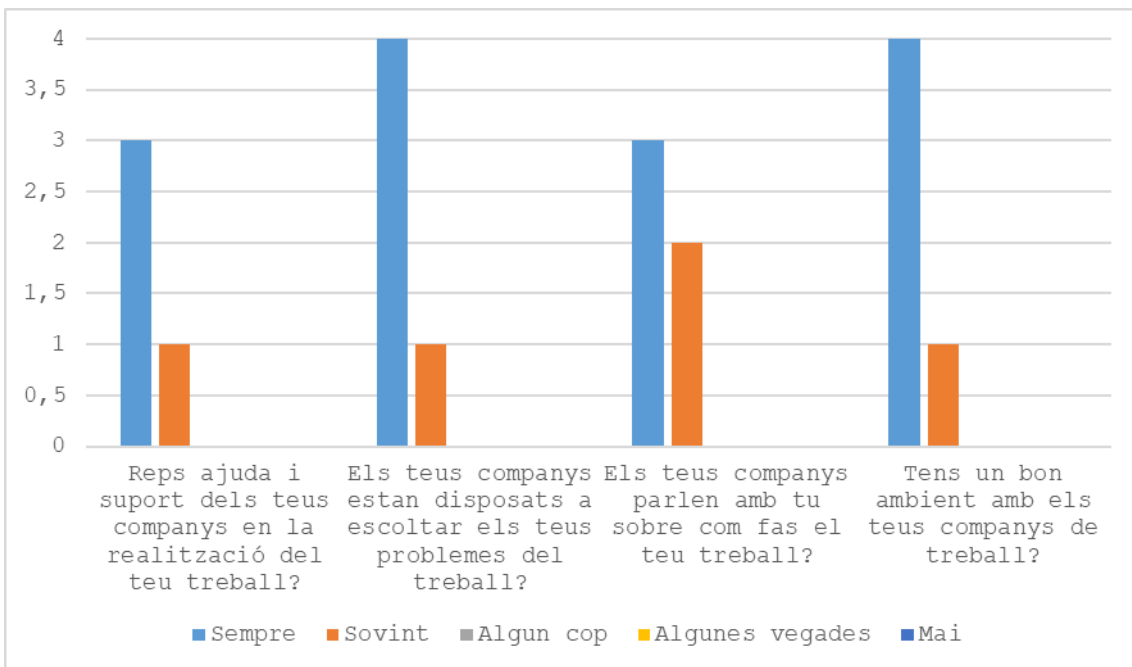
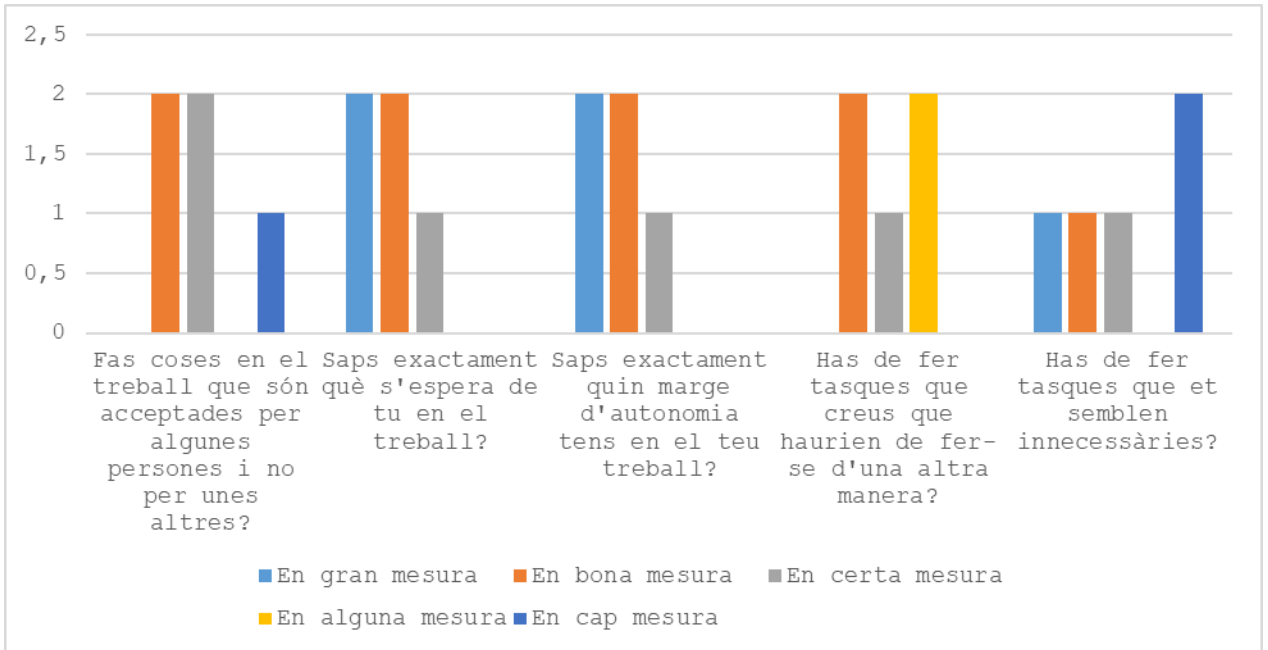
Les següents preguntes tracten del teu treball a SAB-URBÀ SL i les teves condicions de treball:

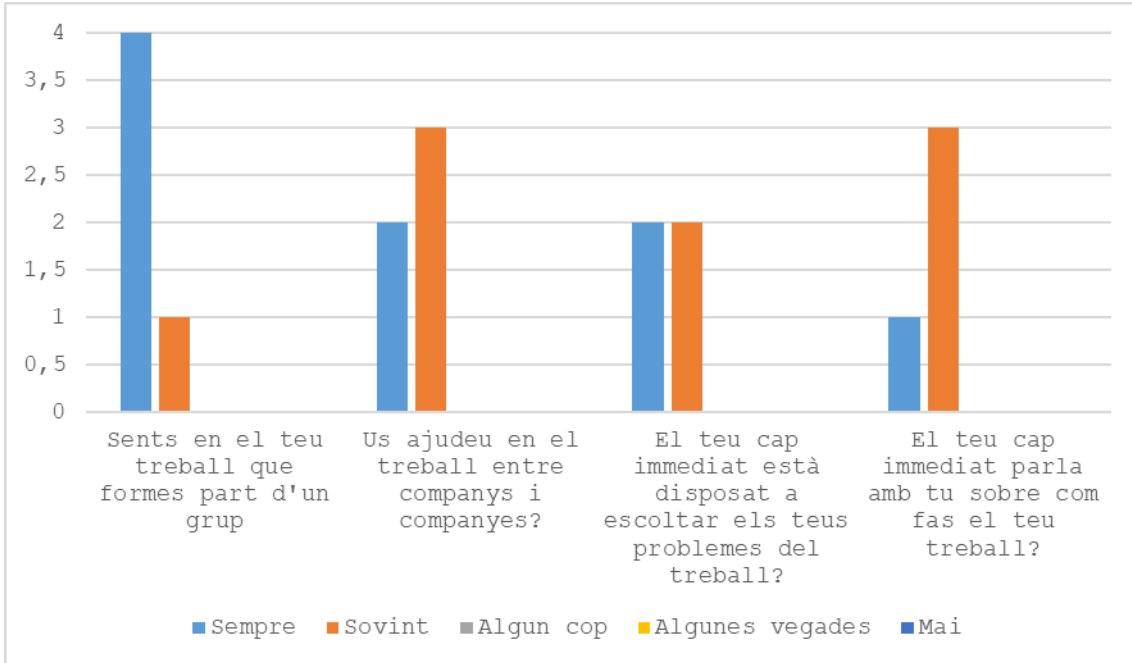




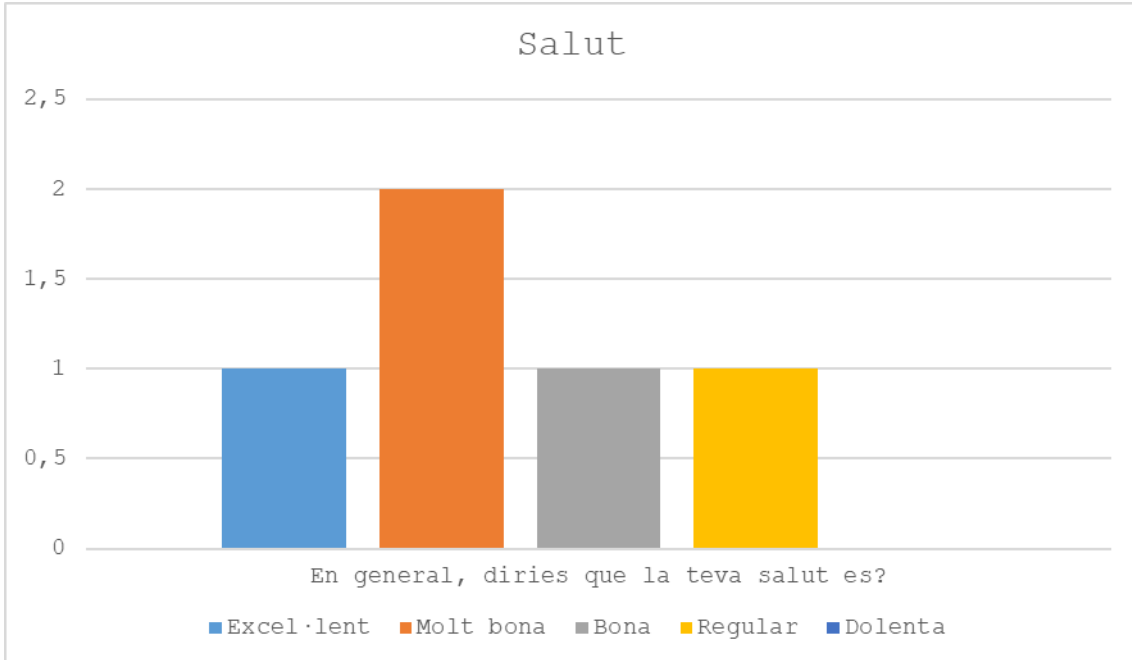


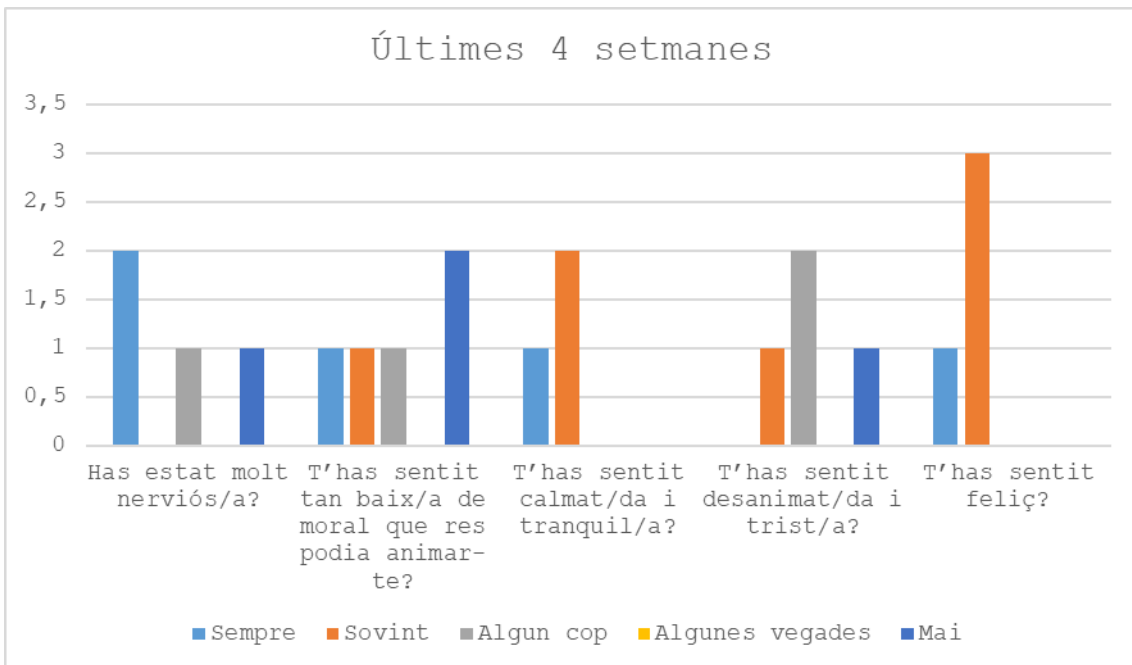
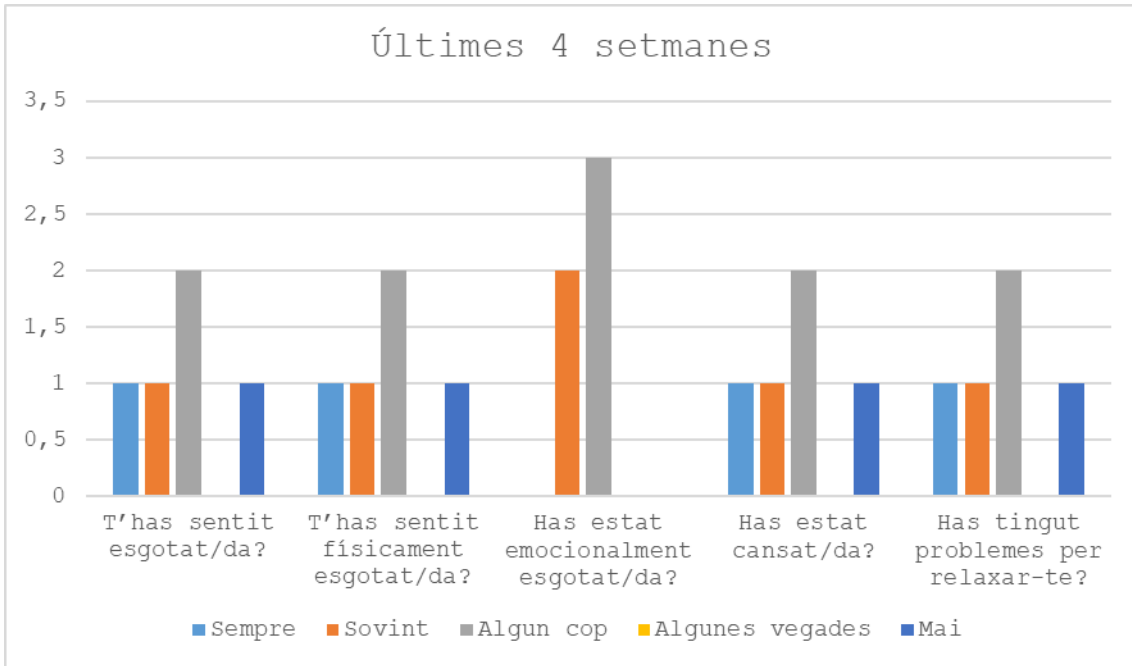


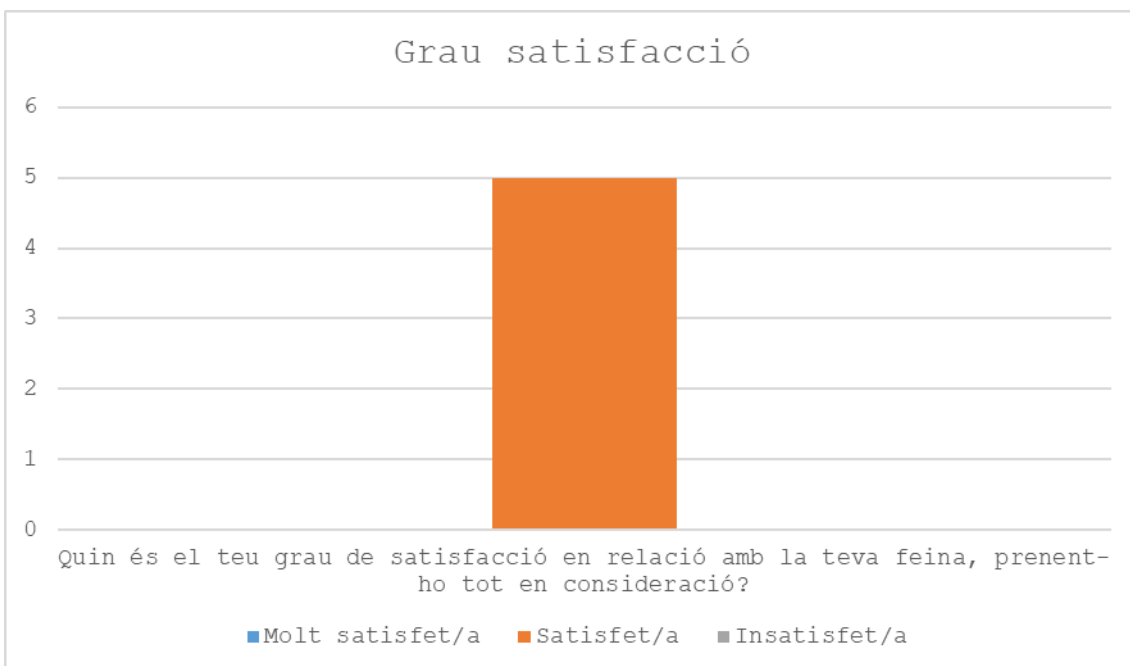
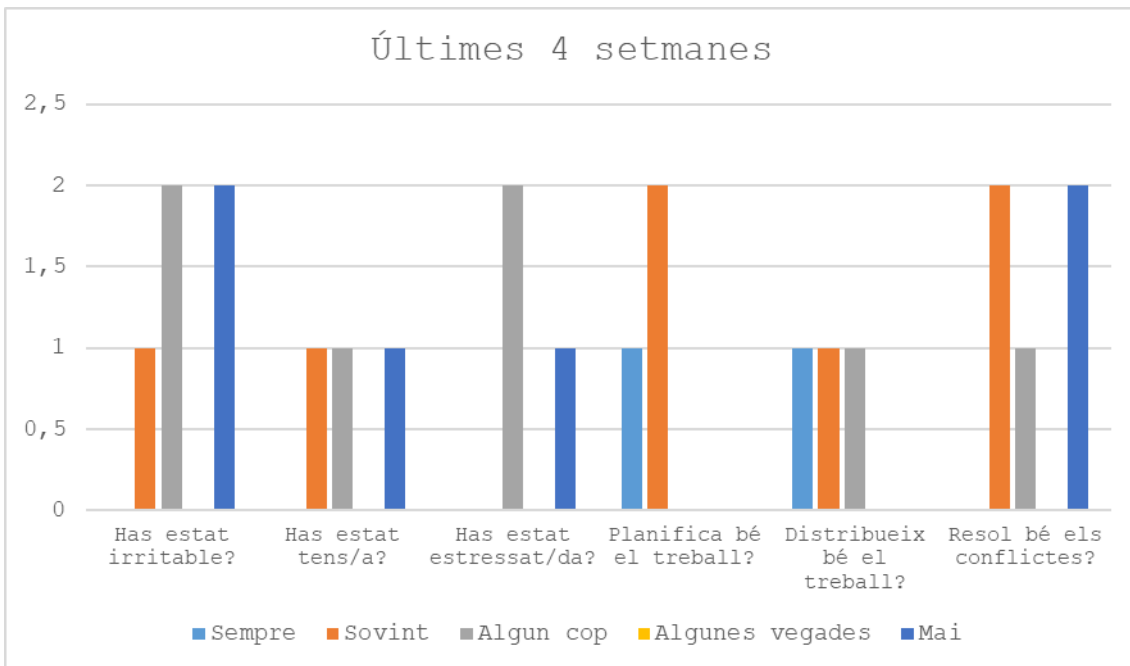




Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció:







Valoració dels resultats

Dels resultats del qüestionari s'extreuen els següents riscos:

1. La falta de tecnologia o tecnologia inadequada és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors no disposen dels recursos tecnològics necessaris o adequats per desenvolupar les seves tasques. Això pot generar frustració, desmotivació, estrès i baixa productivitat.

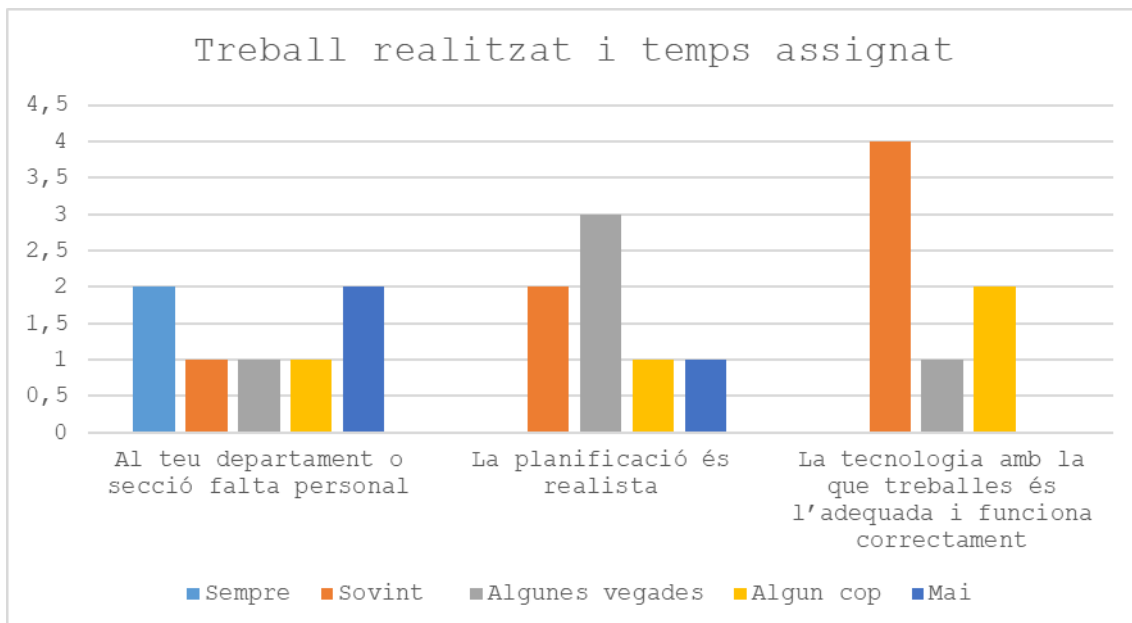
Algunes de les conseqüències de la falta de tecnologia o tecnologia inadequada són:

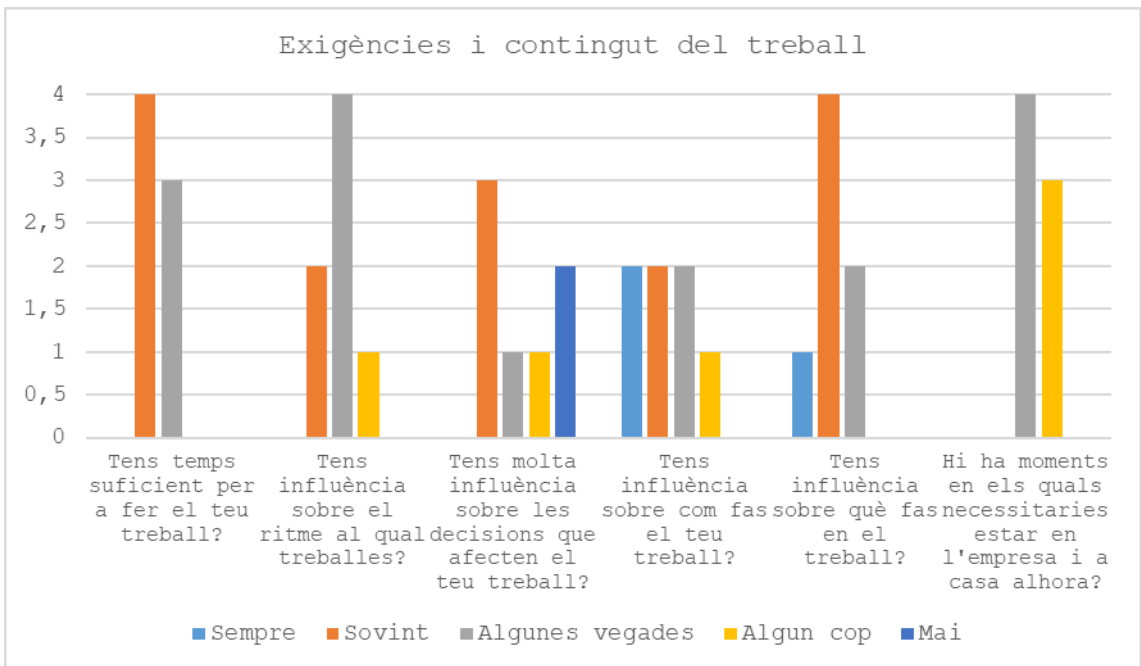
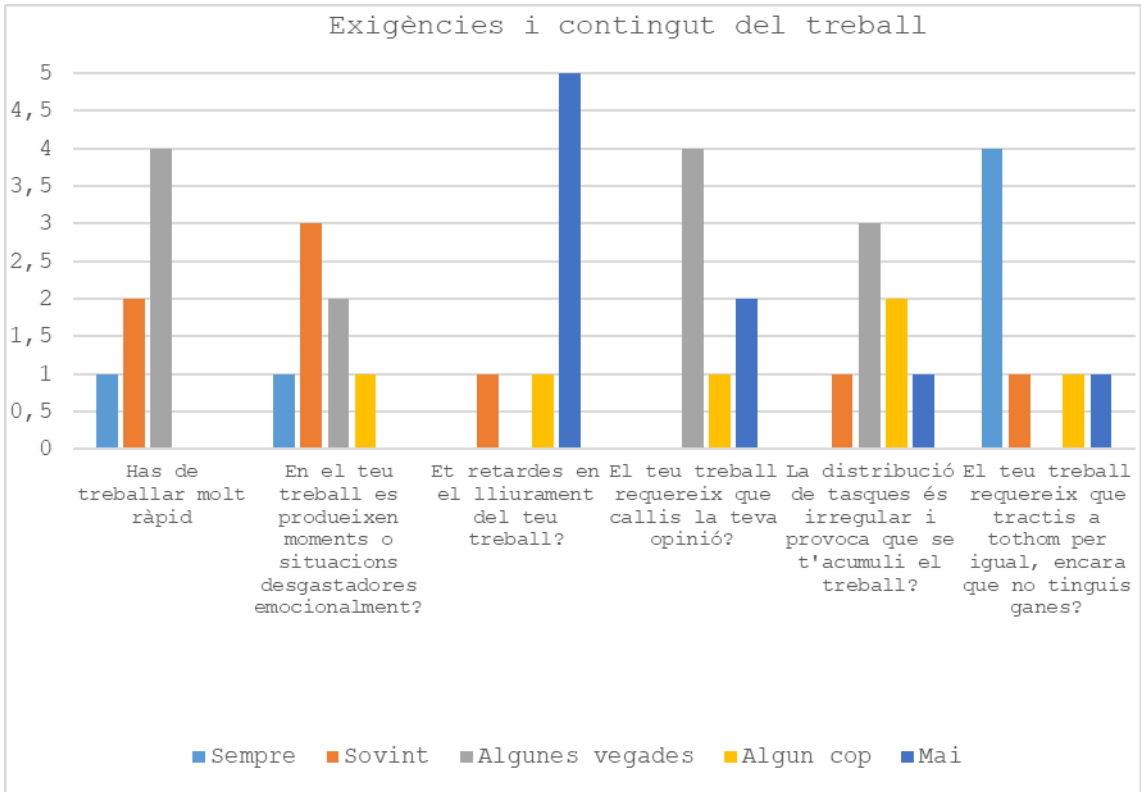
- a. Degradació humana: la tecnologia pot influir negativament en la salut física i mental dels treballadors, així com en la seva capacitat de relació i aprenentatge.
- b. Ineficiència empresarial: la tecnologia pot causar pèrdues econòmiques a les empreses si no s'utilitza de manera eficient. La falta d'actualització, la incompatibilitat, la lentitud o la vulnerabilitat de les eines tecnològiques poden dificultar la comunicació, la gestió, la innovació i la competitivitat de les organitzacions.

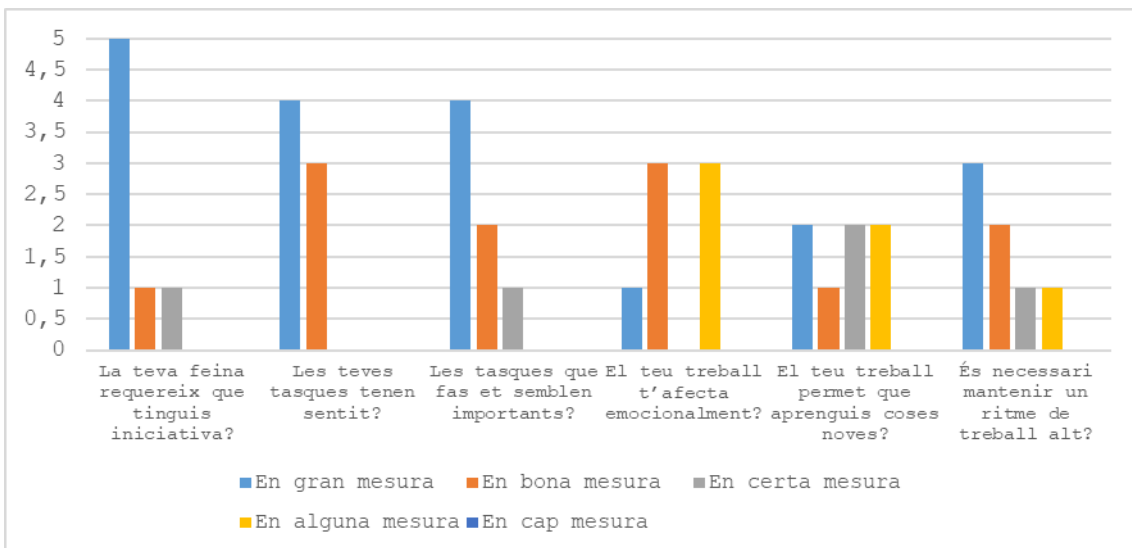
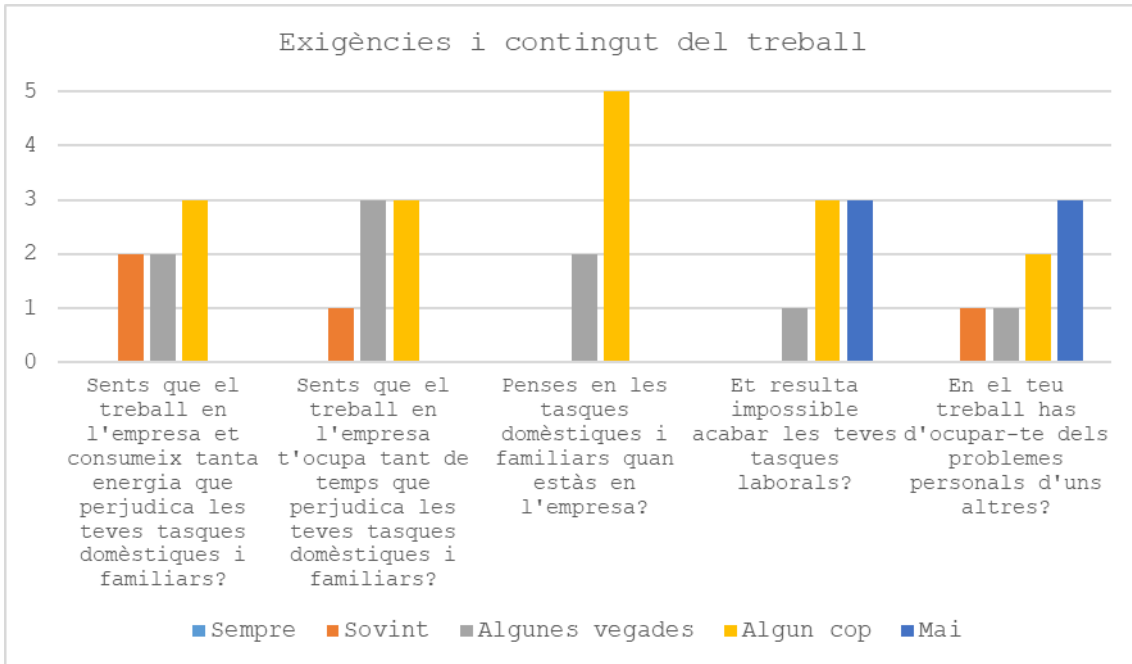
SERVEI D'INTERVENCIÓ SOCIOEDUCATIVA (SIS)

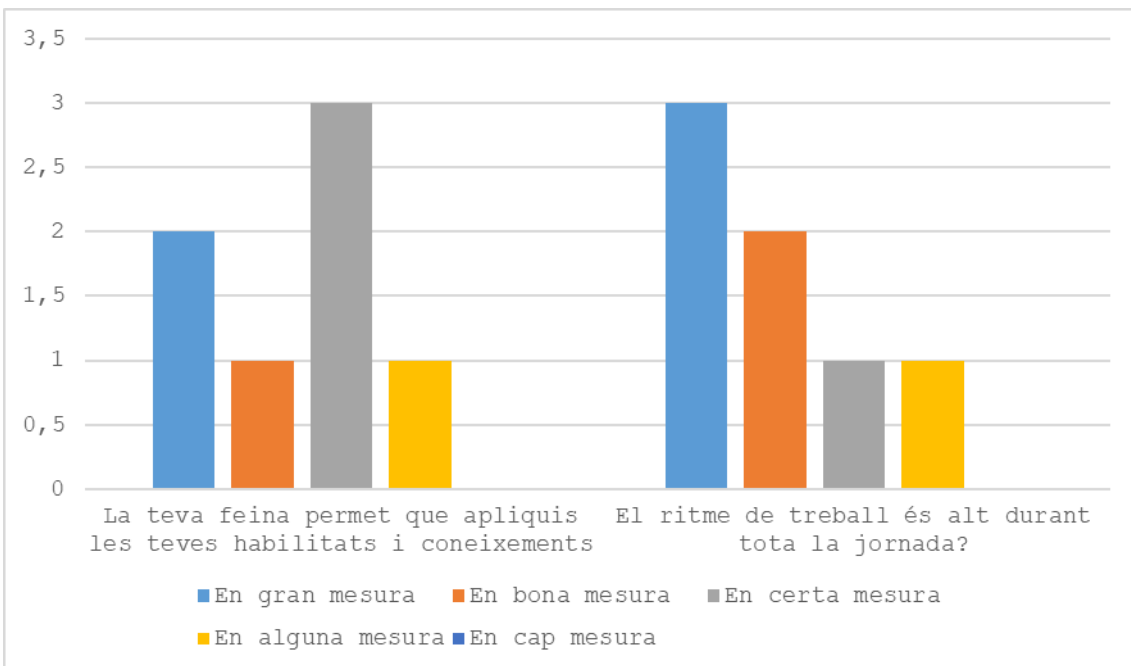
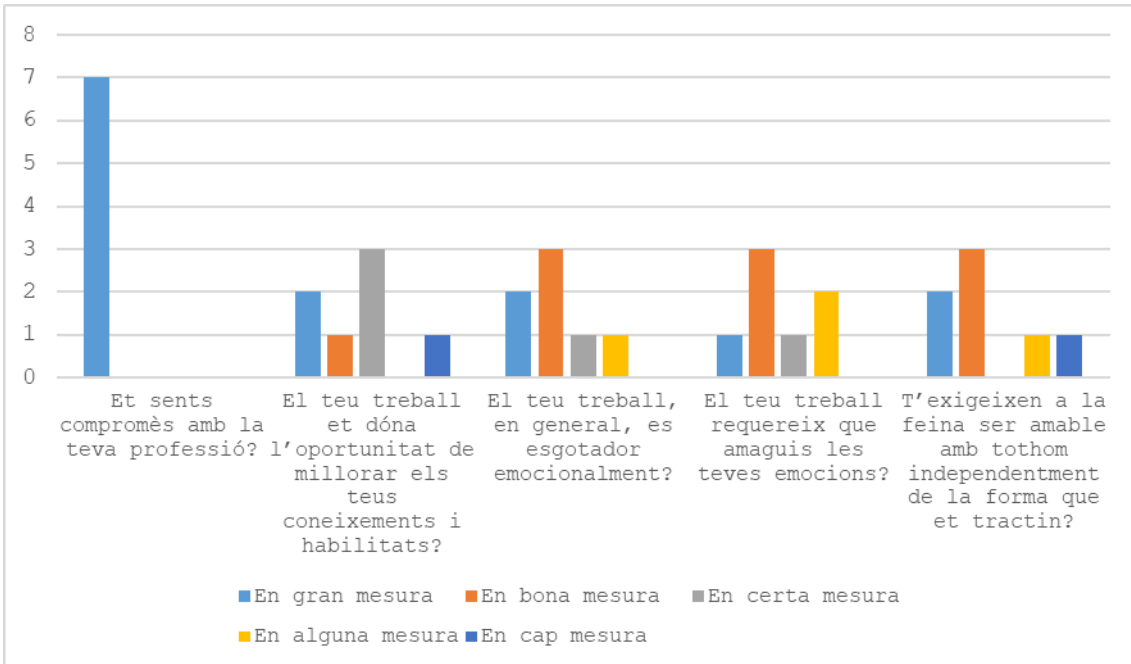
Resultats

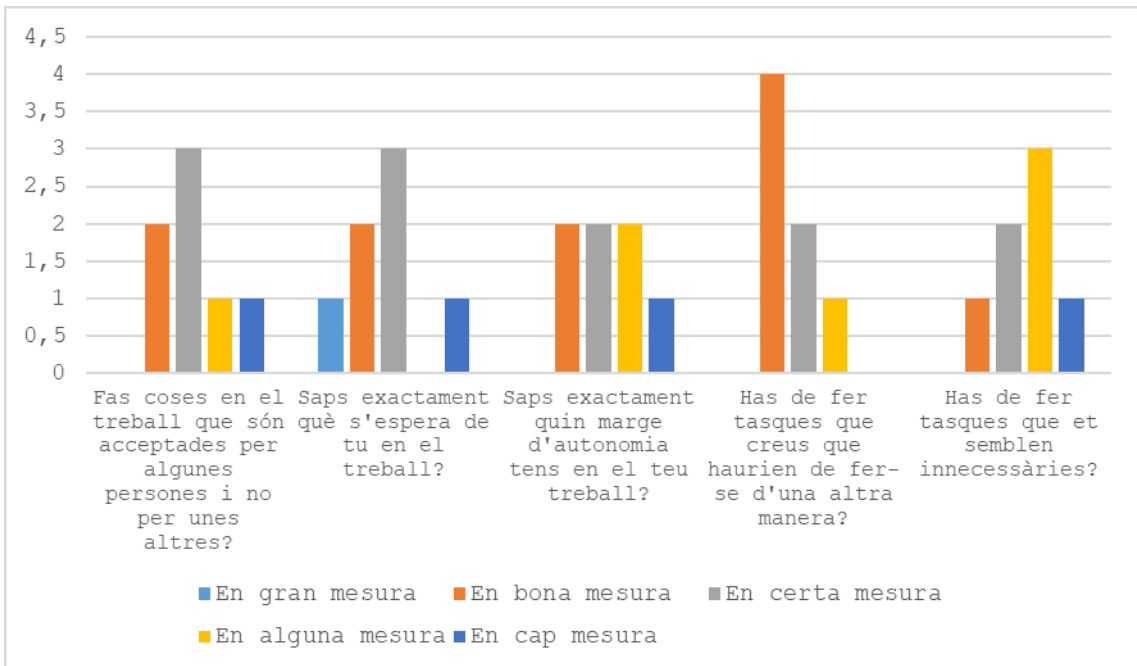
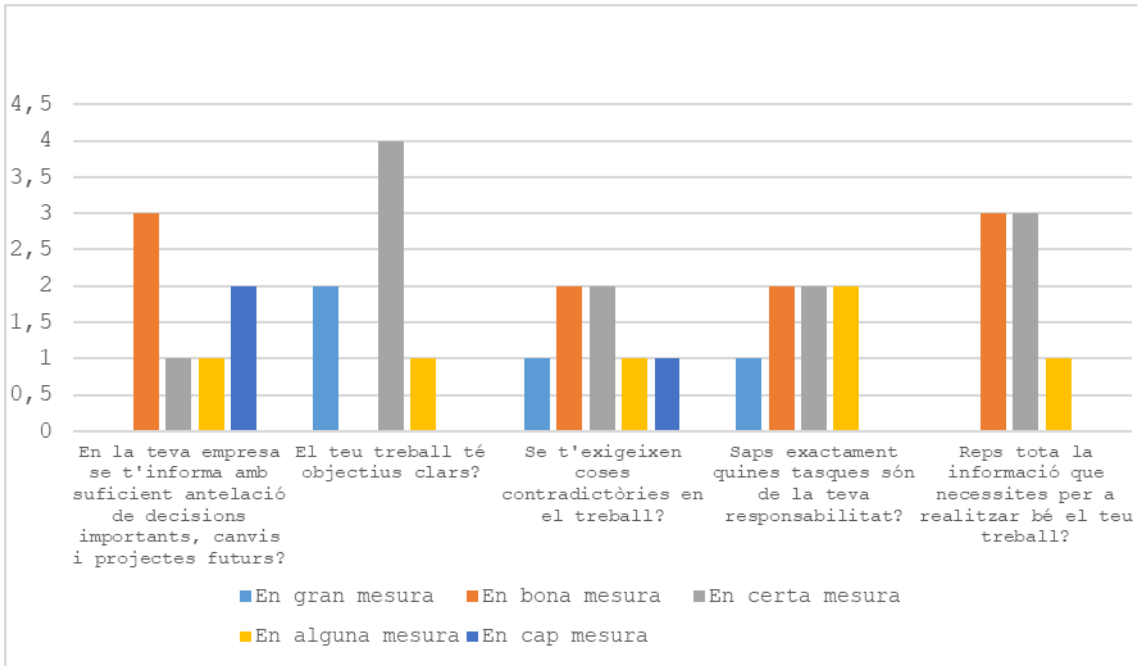
Les següents preguntes tracten del teu treball a SAB-URBÀ SL i les teves condicions de treball

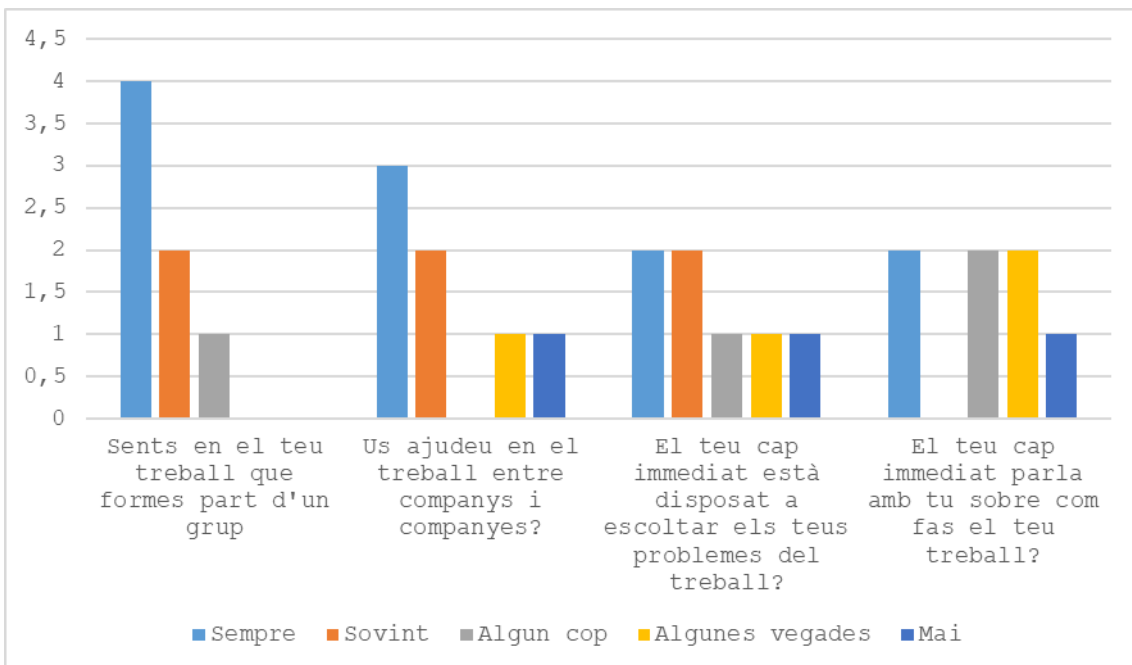
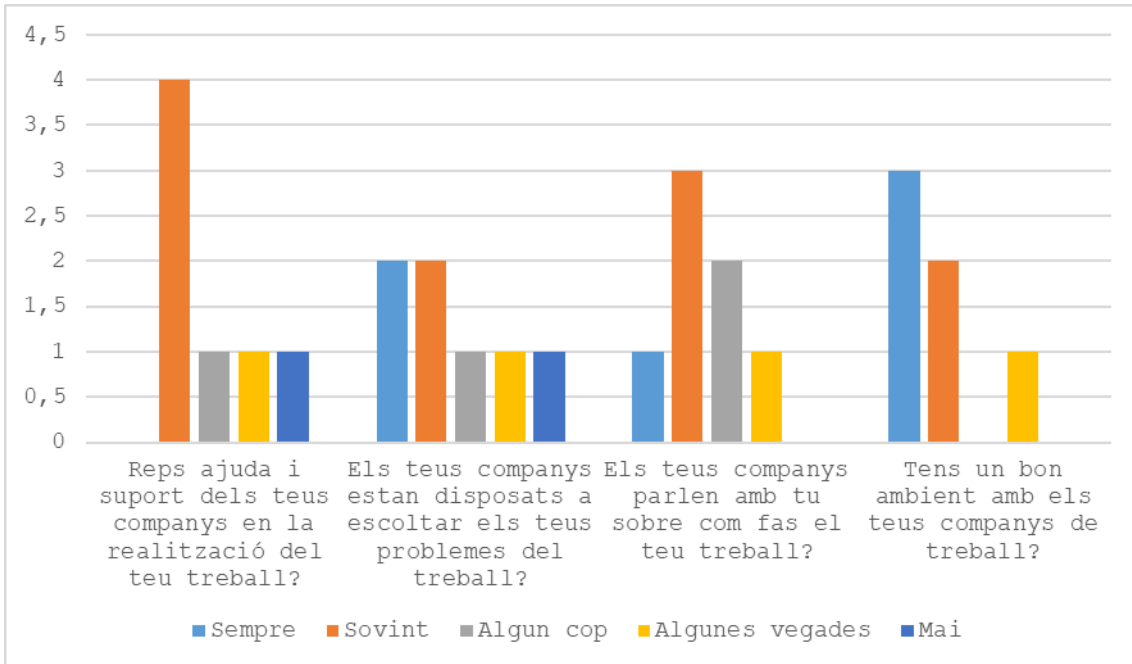




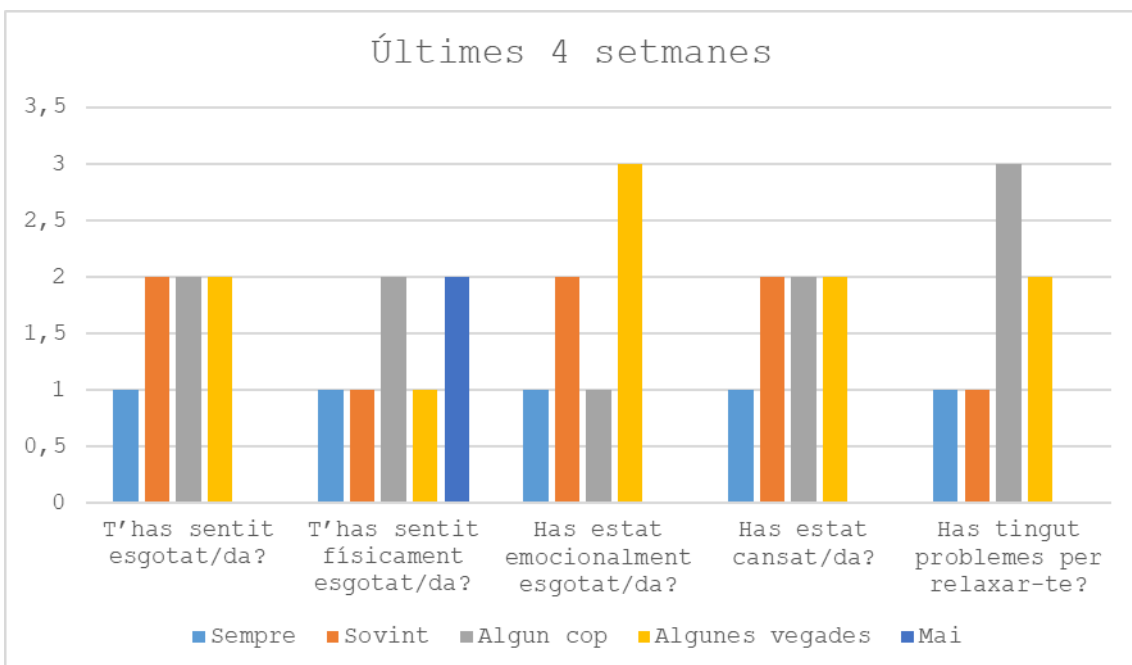
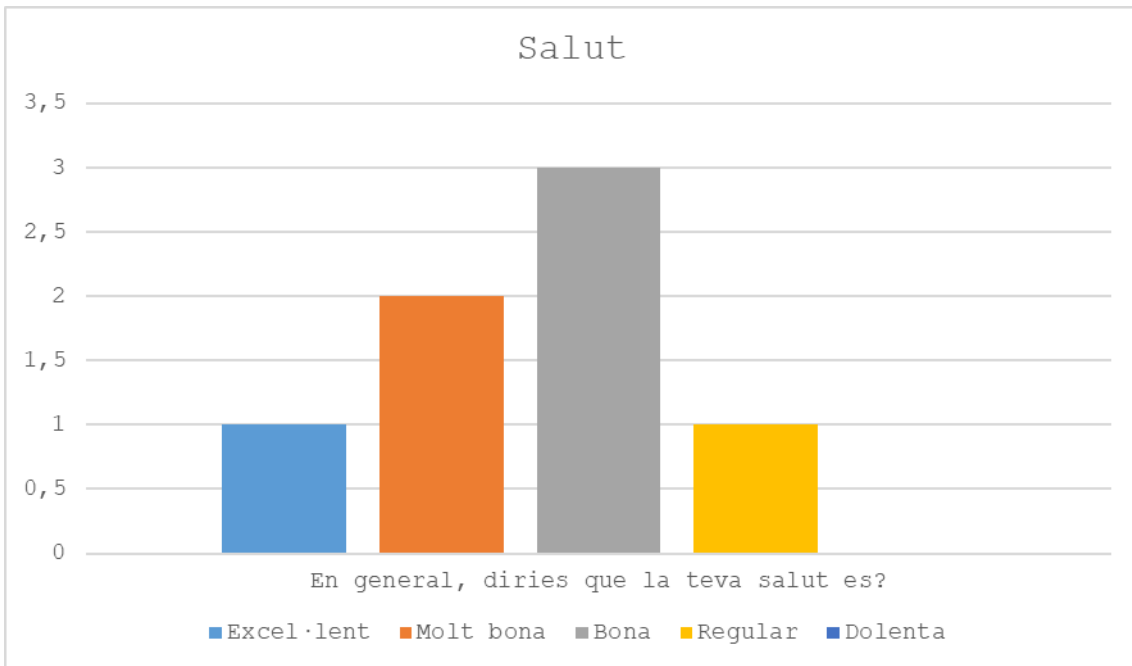


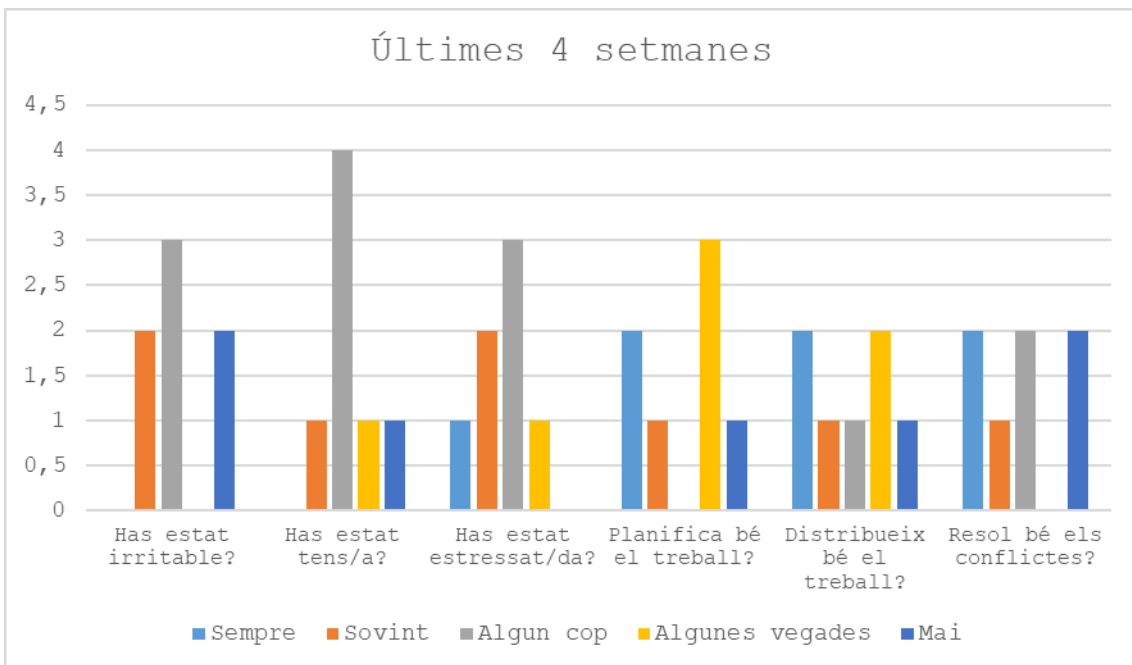
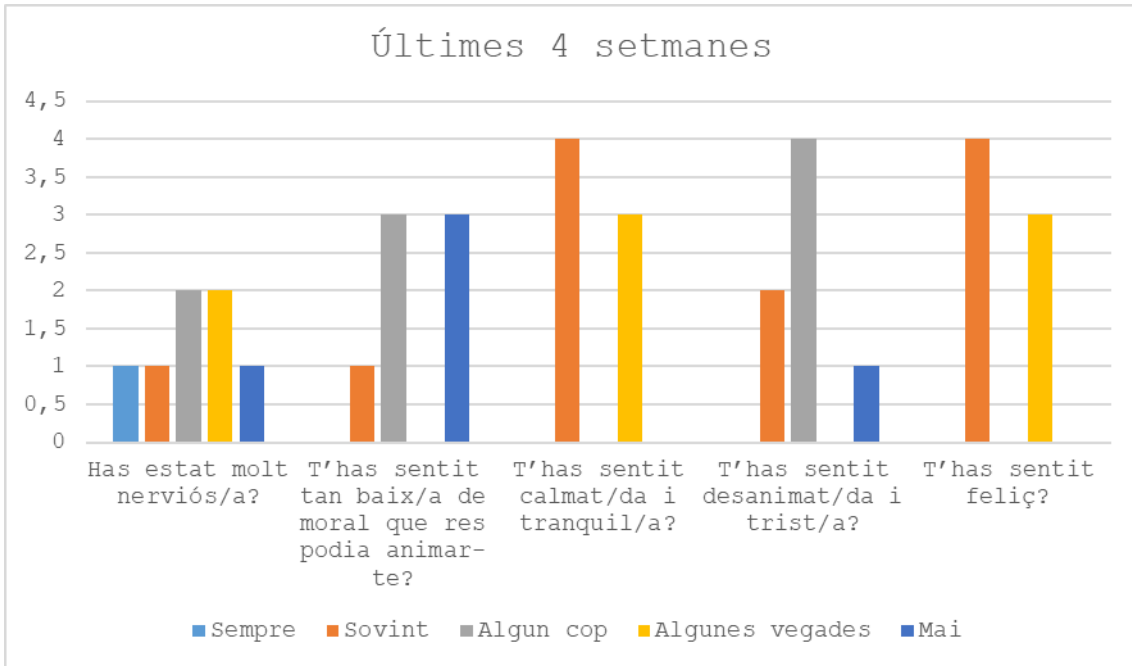


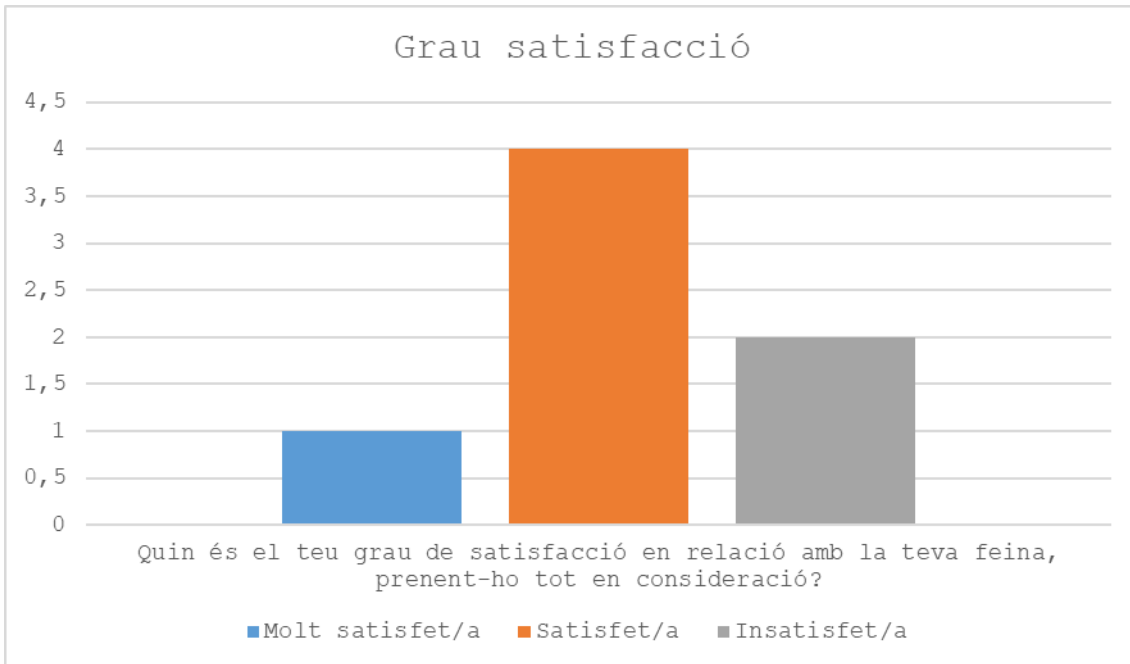




Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció







Valoració dels resultats

Dels resultats del qüestionari s'extreuen els següents riscos:

1. La falta de personal és un factor de risc psicosocial que es produeix quan hi ha una desproporció entre el nombre de treballadors i les tasques que han de realitzar. Això pot provocar una sobrecàrrega de treball, una pressió de temps, una falta de suport i una disminució de la qualitat del servei.
2. El desgast emocional és una resposta psicològica negativa que sorgeix davant de situacions de treball que impliquen una alta demanda emocional, com ara l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat, conflicte o patiment. El desgast emocional es caracteritza per l'aparició de símptomes com l'exhauriment emocional, la despersonalització i la baixa realització professional. La càrrega de treball i la tipologia del treball són dos factors que poden influir en el desgast emocional, ja que determinen el nivell de demanda i el grau d'autonomia, participació i reconeixement que té el treballador.
3. La conciliació familiar és la capacitat de compatibilitzar les responsabilitats laborals i familiars sense que això suposi un detriment per a cap de les dues àrees. La conciliació familiar és un factor protector de la salut mental dels treballadors, ja que contribueix a reduir l'estrès, augmentar la satisfacció i millorar la qualitat

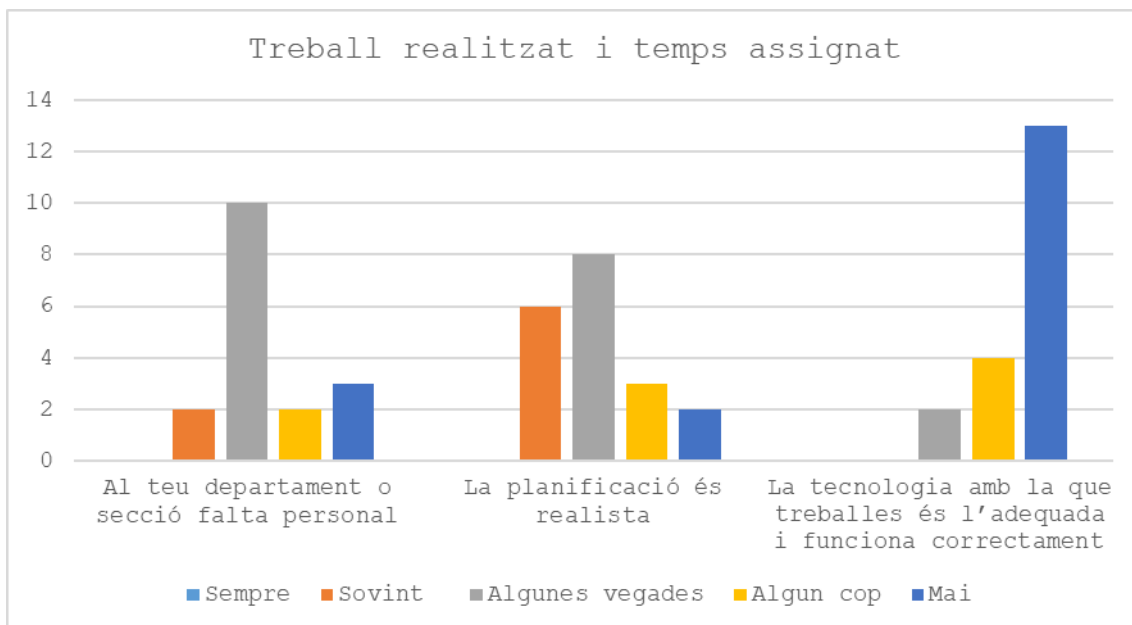
de vida. Alguns aspectes que afavoreixen la conciliació familiar són la flexibilitat horària, el teletreball, la reducció de jornada i els permisos retribuïts.

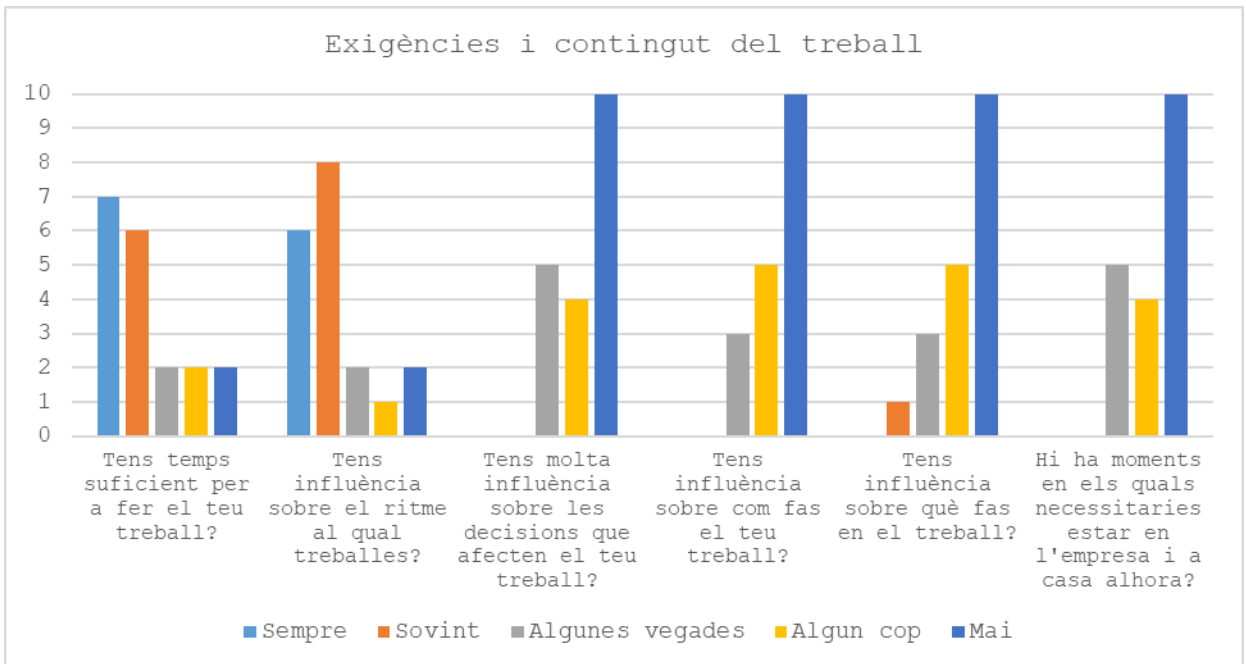
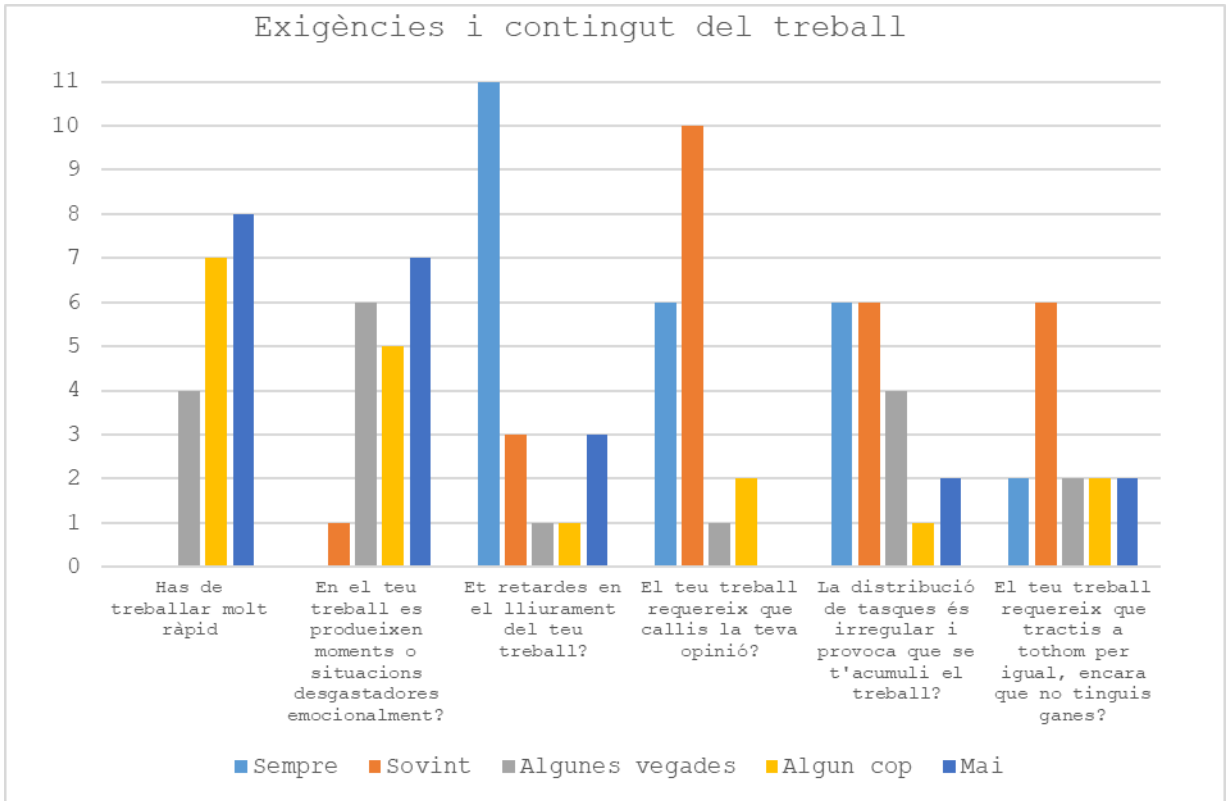
4. El ritme alt de treball és un factor de risc psicosocial que es refereix a la velocitat i la freqüència amb què s'han de realitzar les tasques laborals. Un ritme alt de treball pot generar una sensació de pressa, ansietat, nerviosisme i falta de control sobre el propi treball. A més, pot dificultar la concentració, la creativitat i l'aprenentatge. El ritme alt de treball pot estar associat a factors com la càrrega de treball, els terminis estrictes, les interrupcions i les exigències dels clients o usuaris.

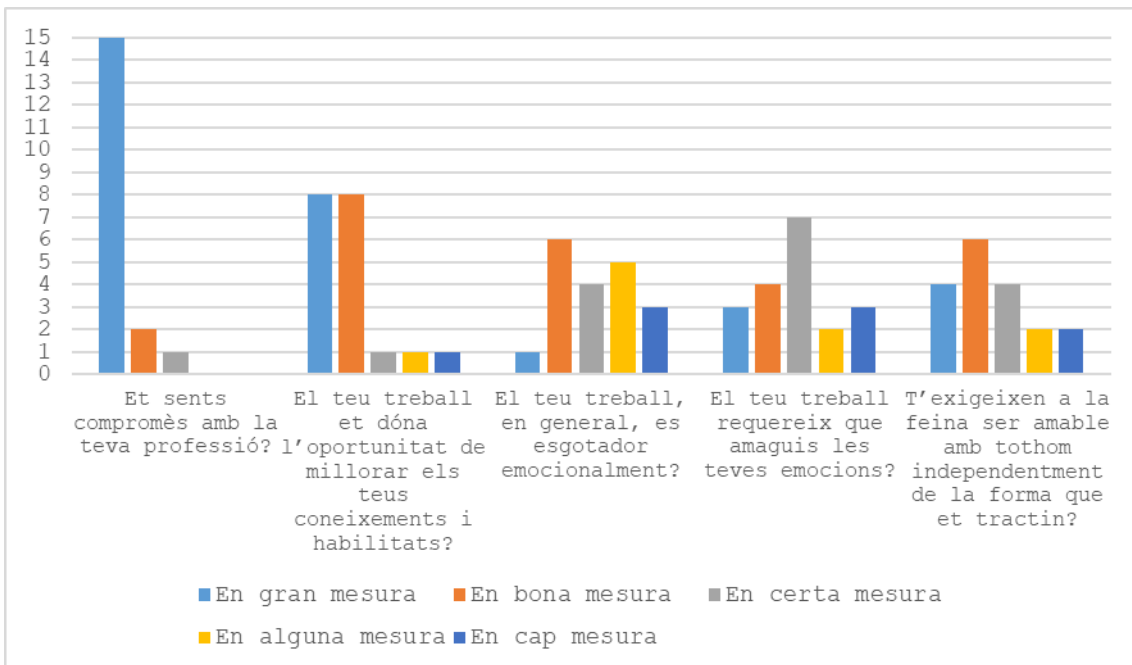
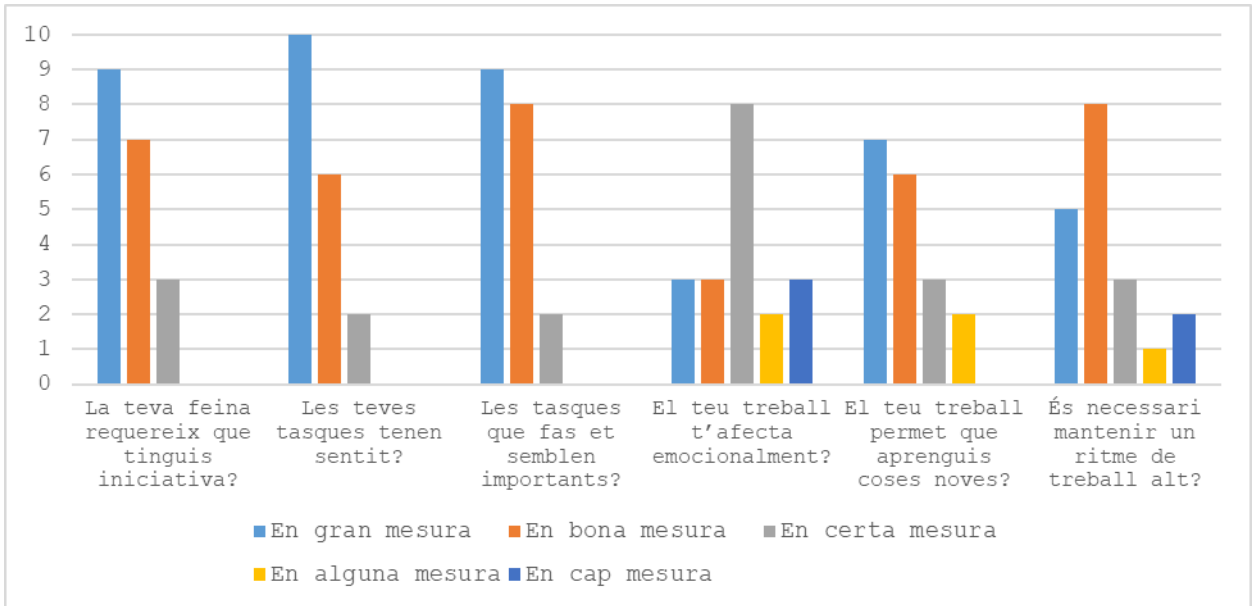
EQUIPAMENTS

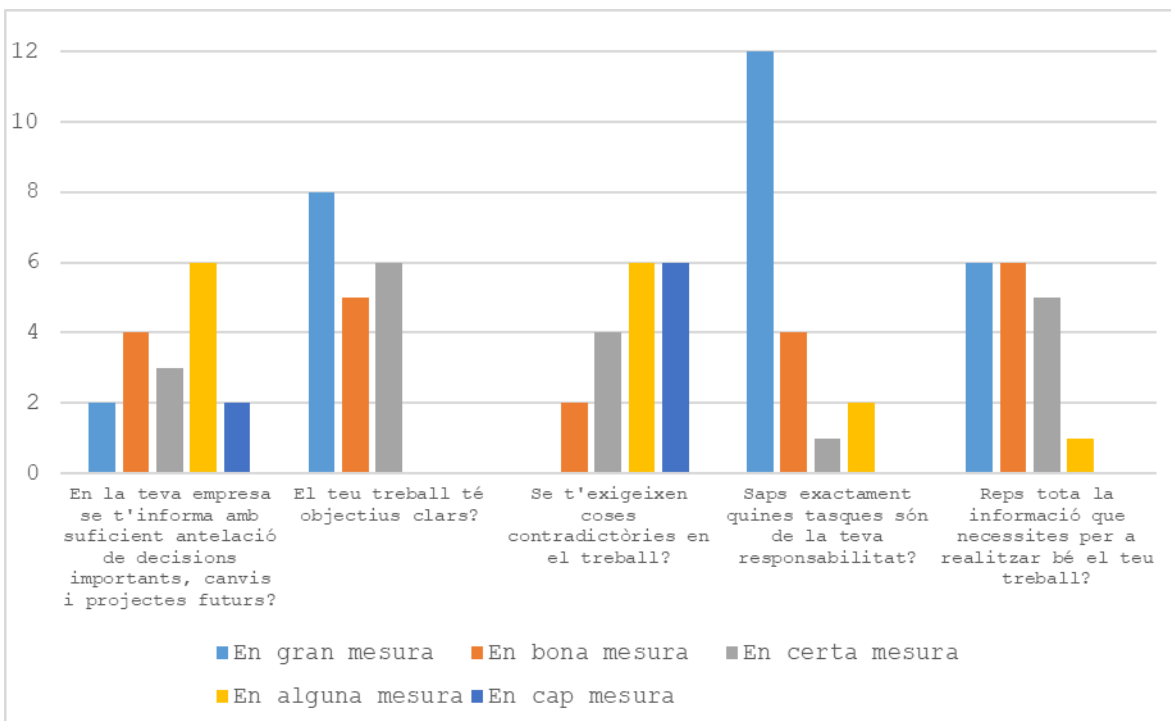
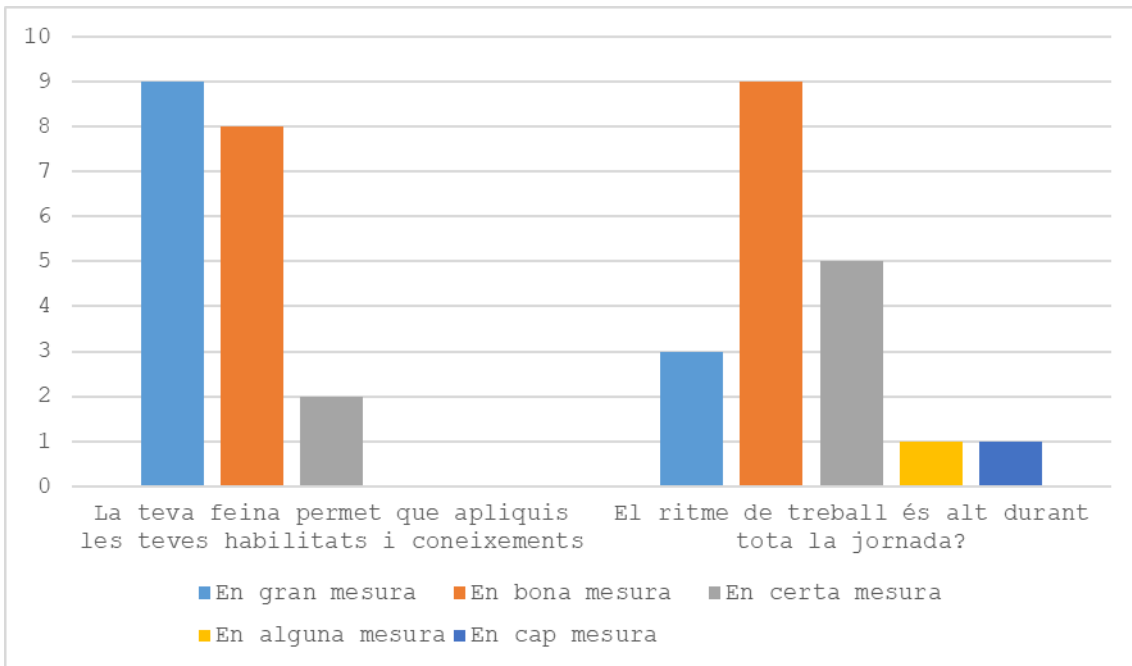
Resultats

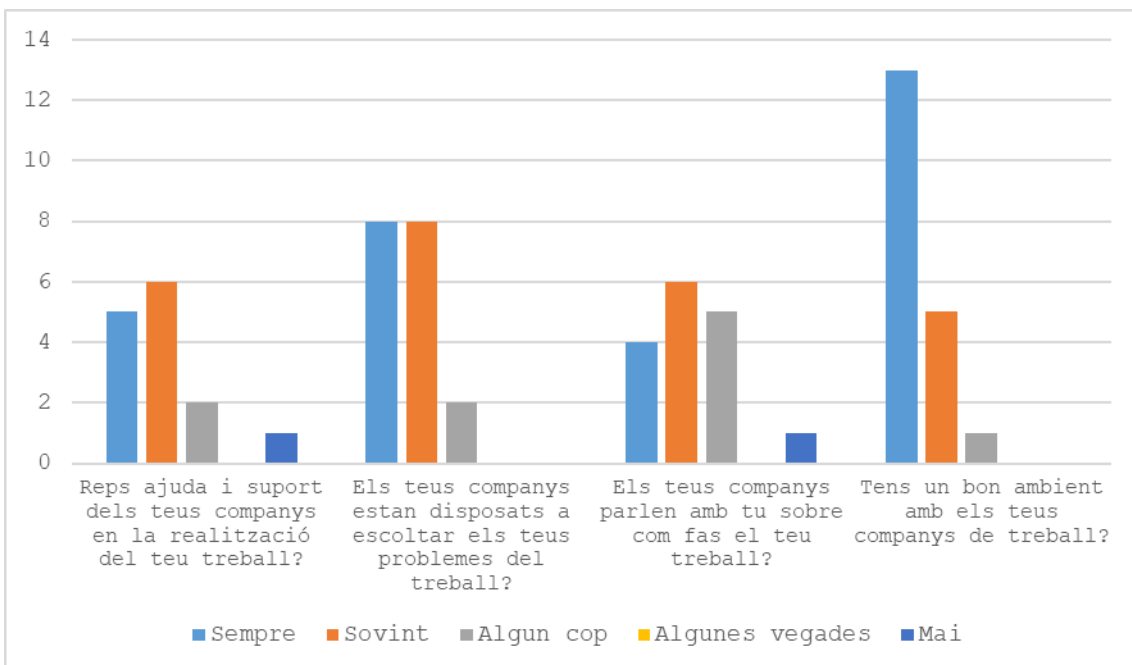
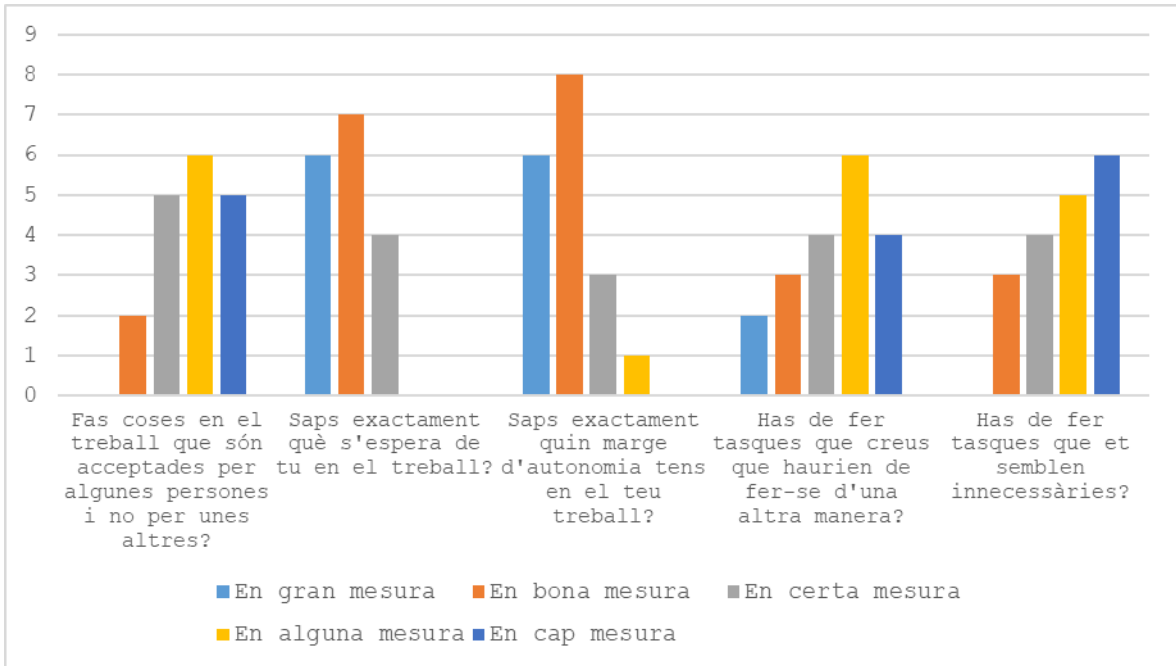
Les següents preguntes tracten del teu treball a SAB-URBÀ SL i les teves condicions de treball.

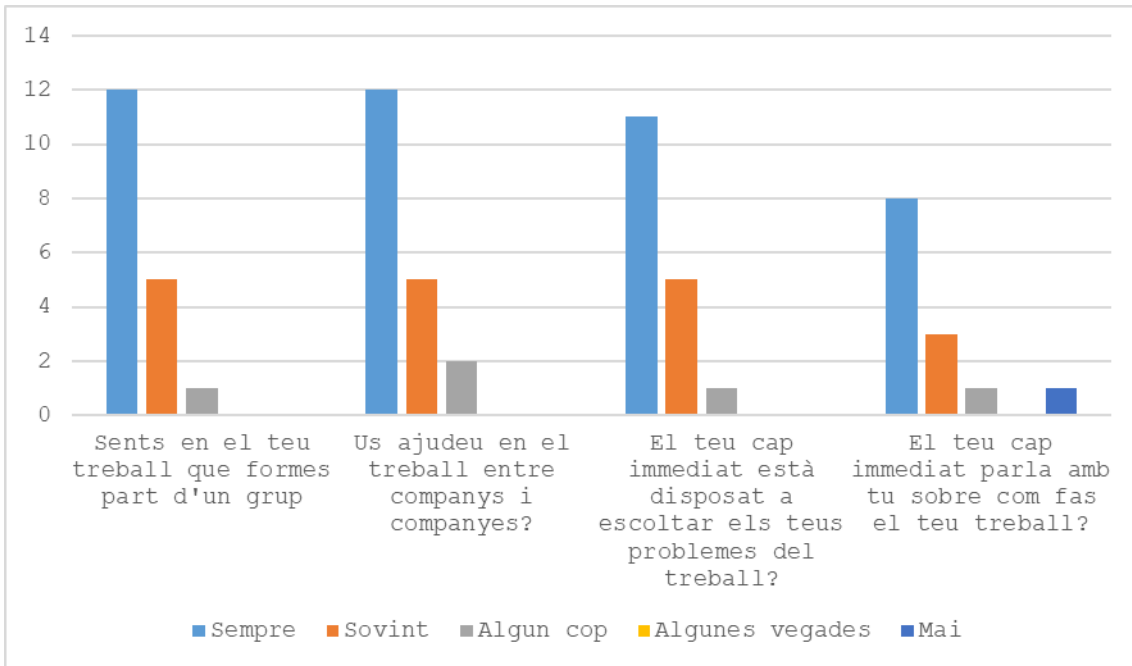




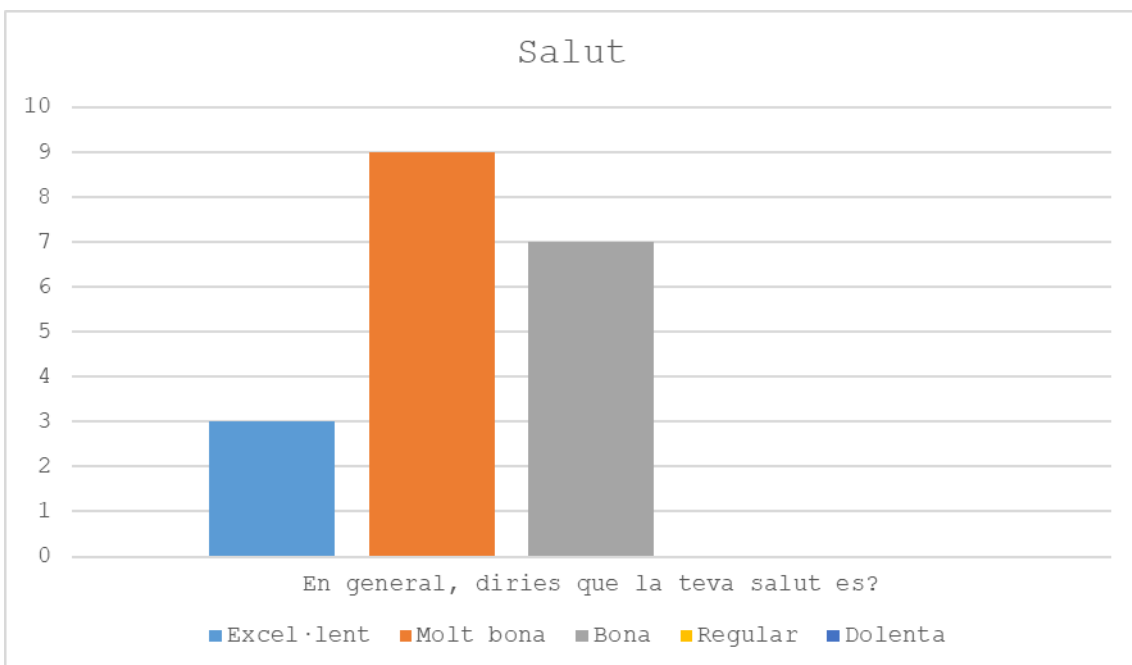


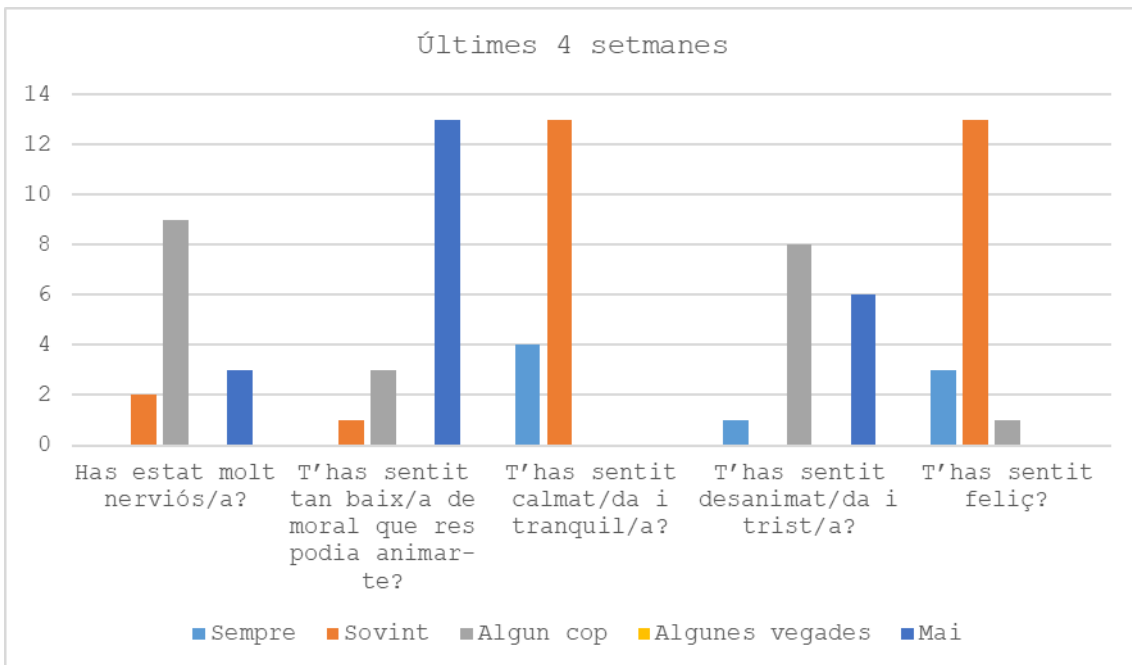
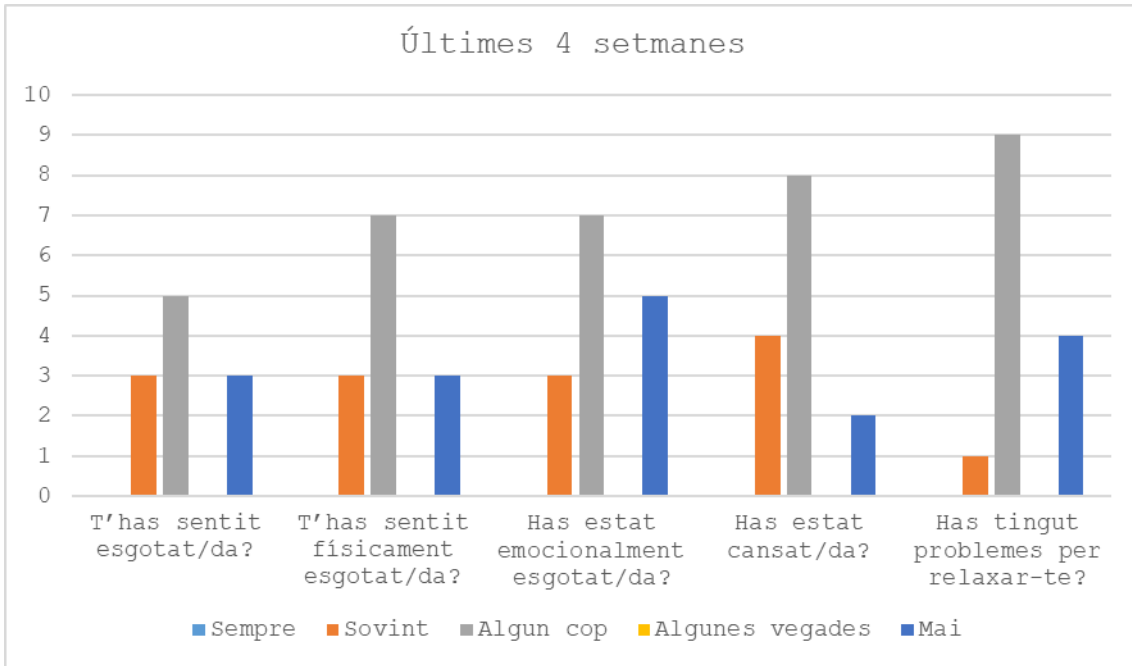


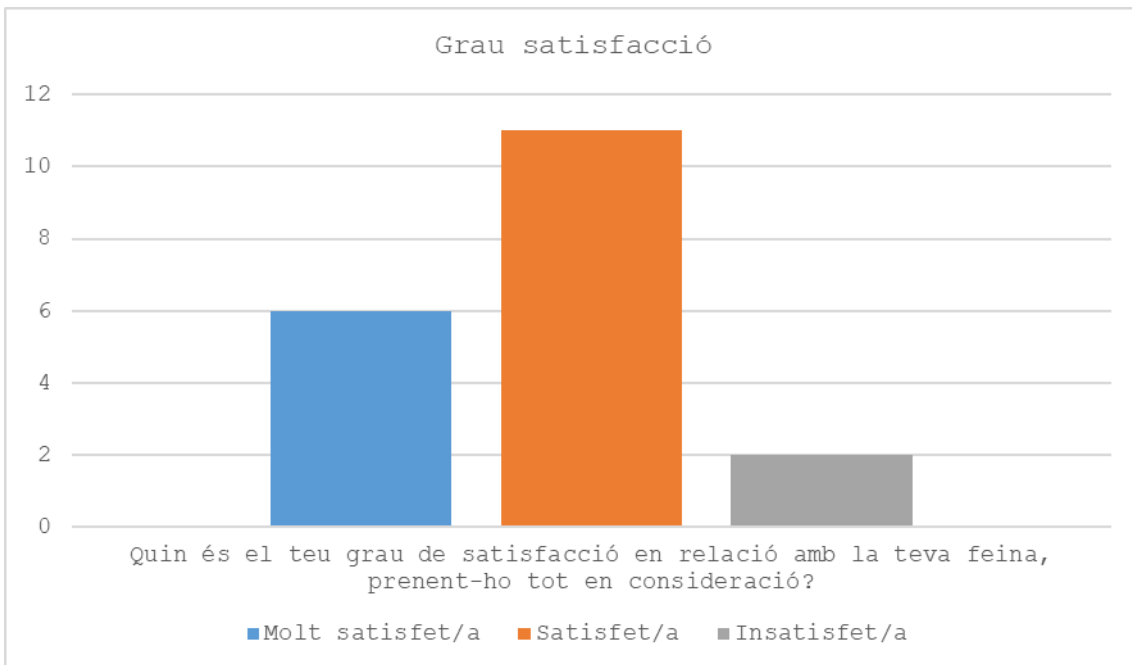
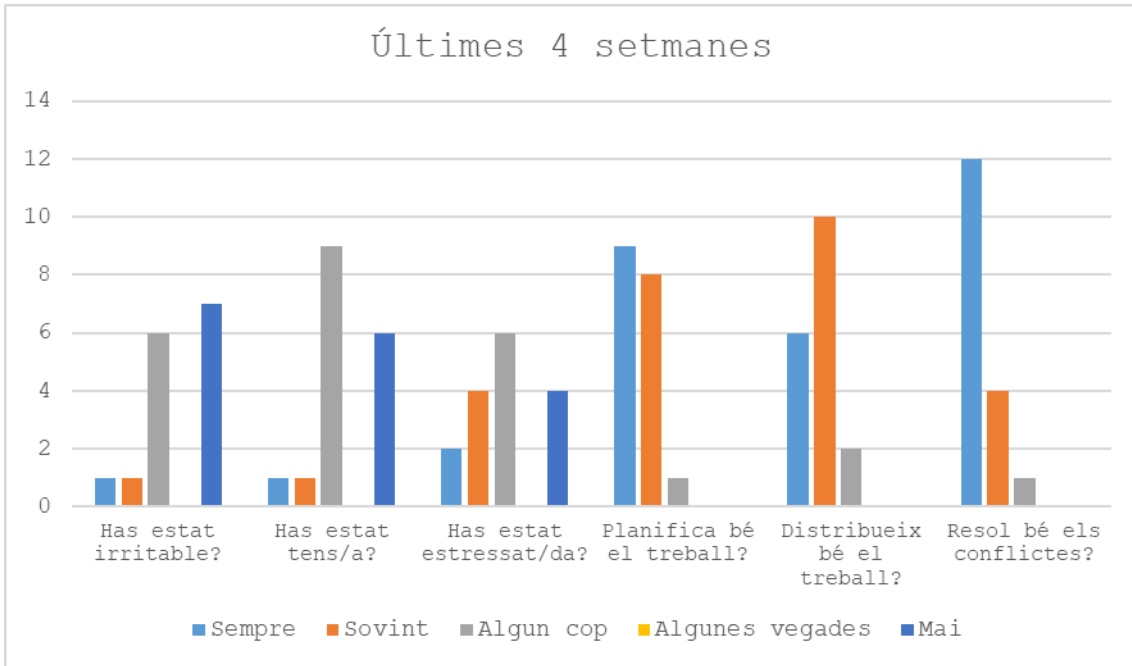




Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció







Valoració dels resultats

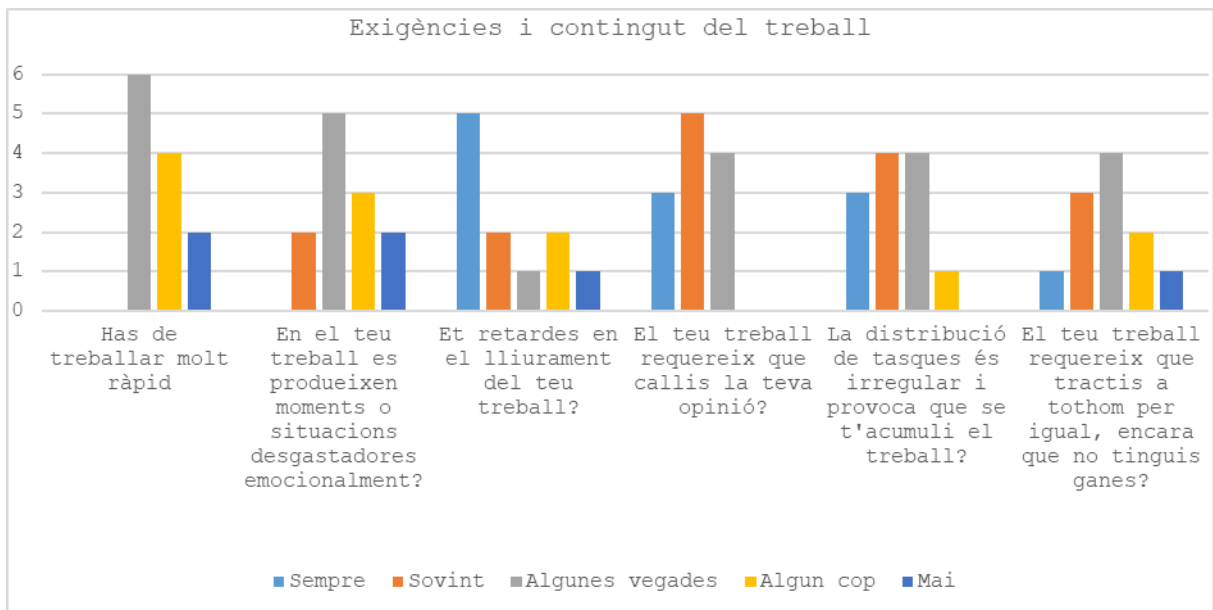
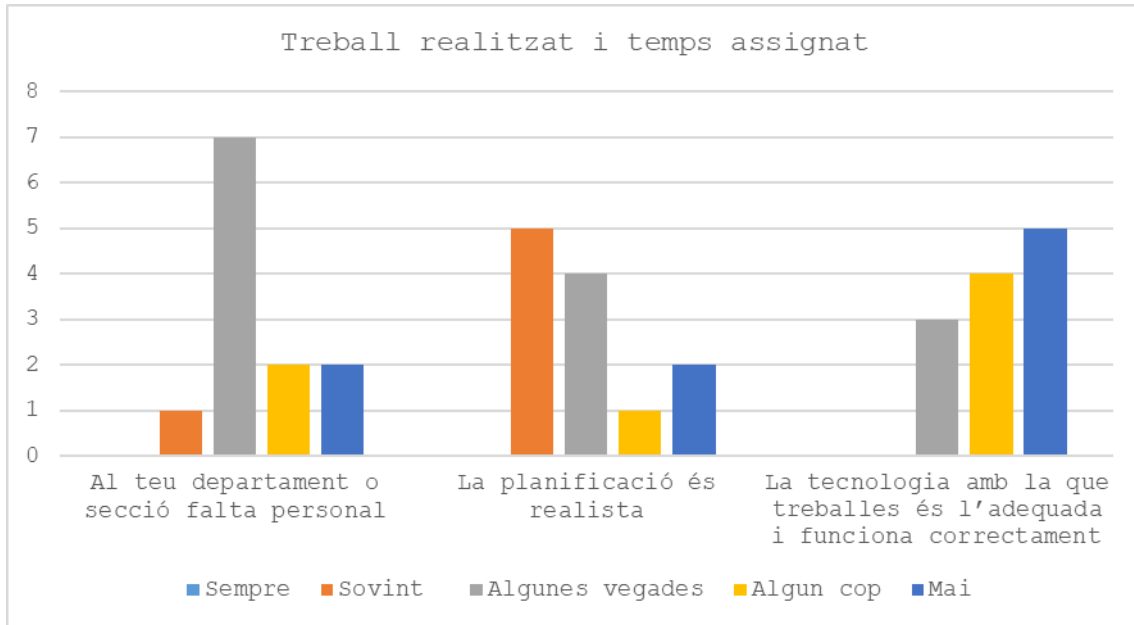
Dels resultats del qüestionari s'extreuen els següents riscos:

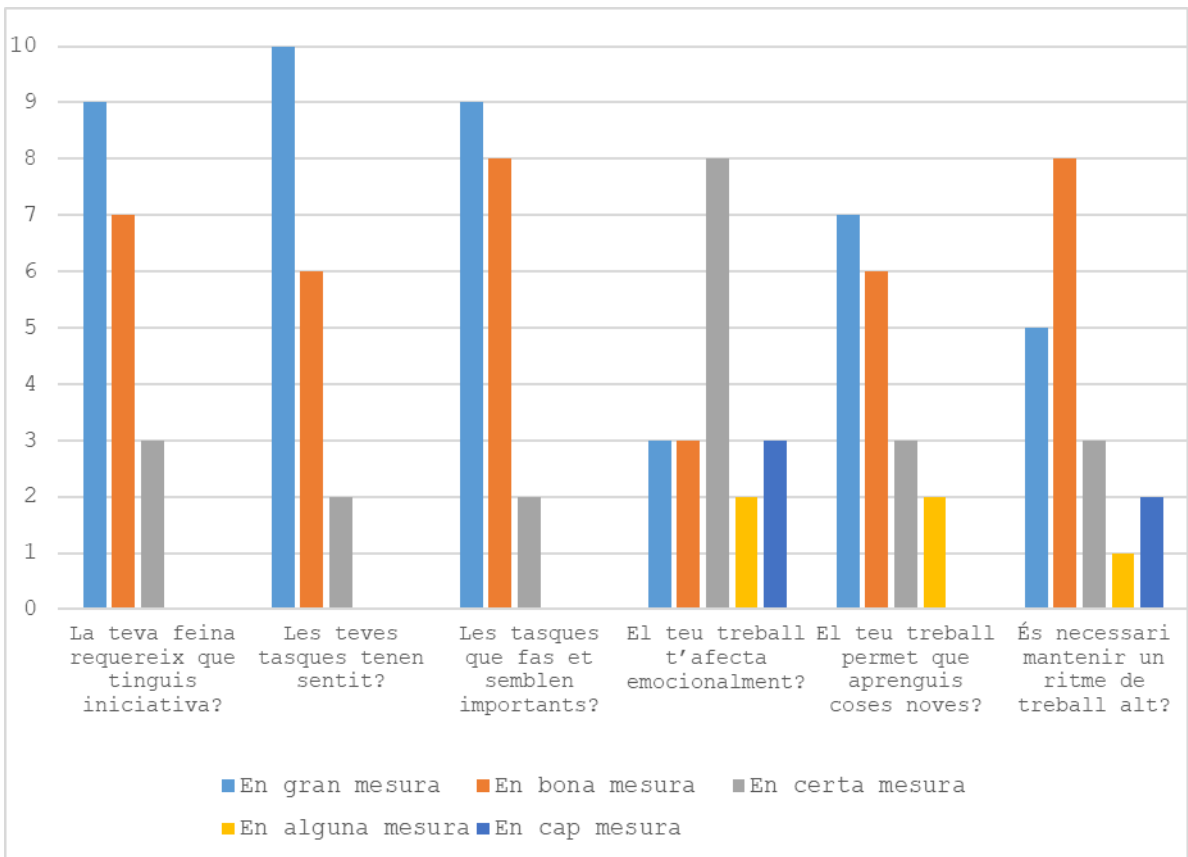
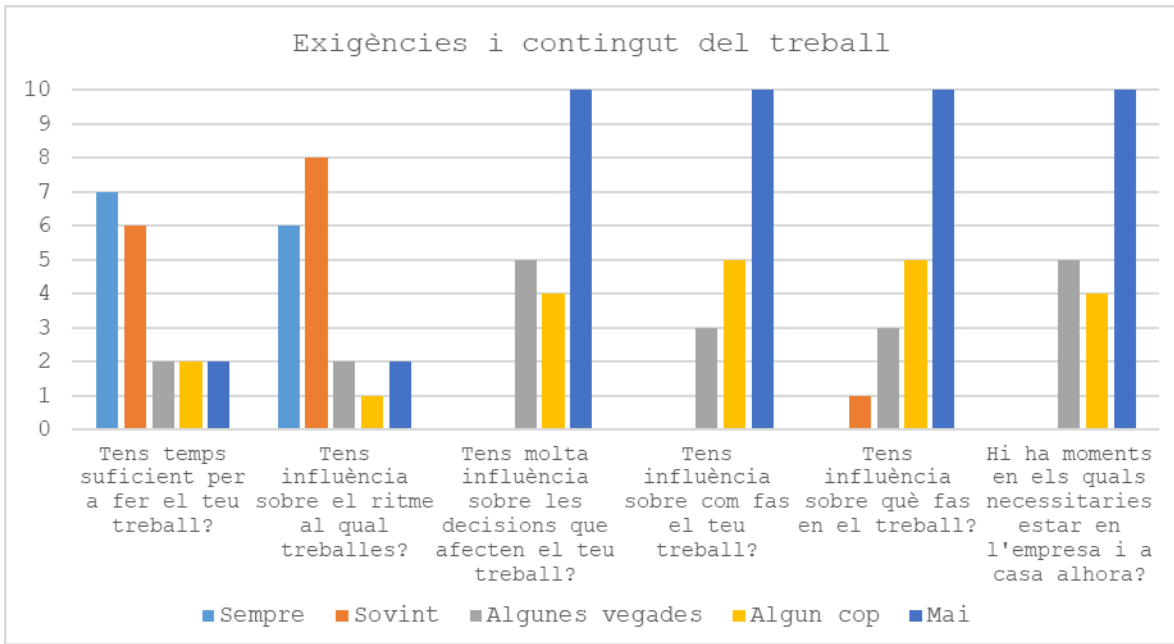
1. La falta de tecnologia o tecnologia inadequada és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors no disposen dels recursos tecnològics necessaris o adequats per desenvolupar les seves tasques. Això pot generar frustració, desmotivació, estrès i baixa productivitat. Algunes de les conseqüències de la falta de tecnologia o tecnologia inadequada són:
 - a. Degradació humana: la tecnologia pot influir negativament en la salut física i mental dels treballadors, així com en la seva capacitat de relació i aprenentatge.
 - b. Ineficiència empresarial: la tecnologia pot causar pèrdues econòmiques a les empreses si no s'utilitza de manera eficient. La falta d'actualització, la incompatibilitat, la lentitud o la vulnerabilitat de les eines tecnològiques poden dificultar la comunicació, la gestió, la innovació i la competitivitat de les organitzacions.
2. La càrrega alta de treball és un factor de risc psicosocial que es refereix a la quantitat i la complexitat de les tasques que ha de realitzar un treballador en un temps determinat. Una càrrega alta de treball pot provocar una sobrecàrrega física i mental, una pressió temporal, una falta de control i una disminució de la qualitat del treball. Algunes de les conseqüències de la càrrega alta de treball són:
 - a. Fatiga física i mental: la càrrega alta de treball pot produir cansament, esgotament, estrès, ansietat, nerviosisme i falta de concentració en els treballadors. Això pot afectar la seva salut, el seu benestar i el seu rendiment.
 - b. Conflictes laborals: la càrrega alta de treball pot generar insatisfacció, descontentament, malestar o desacord entre els treballadors i els seus superiors o companys. Això pot afectar el clima laboral, la comunicació, la col·laboració i la resolució de problemes.

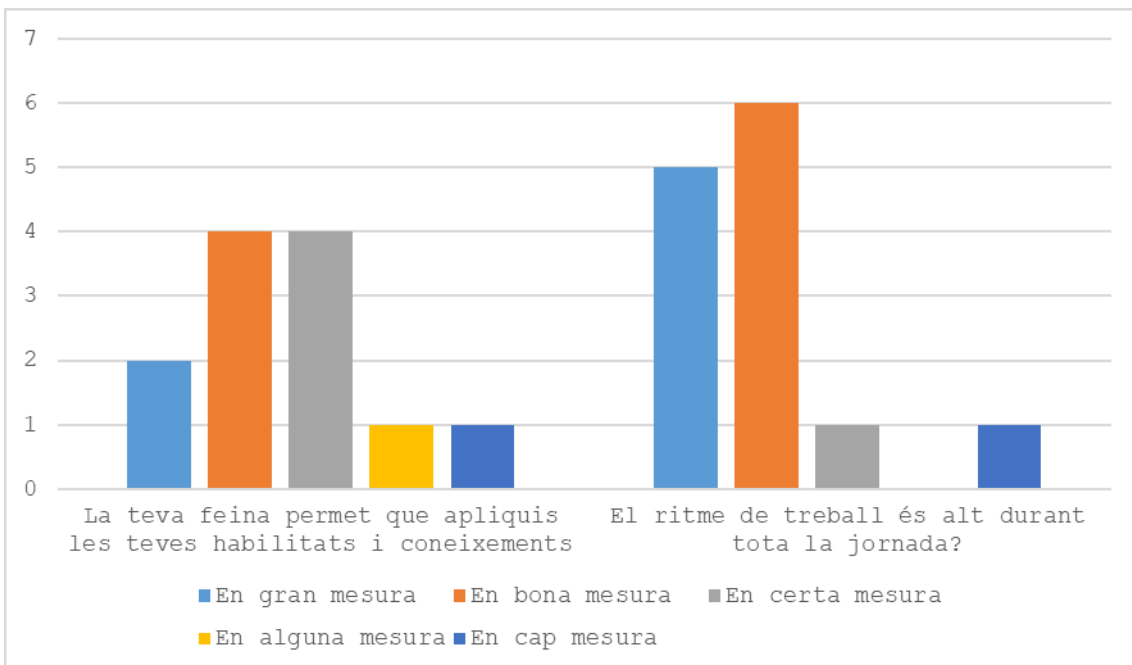
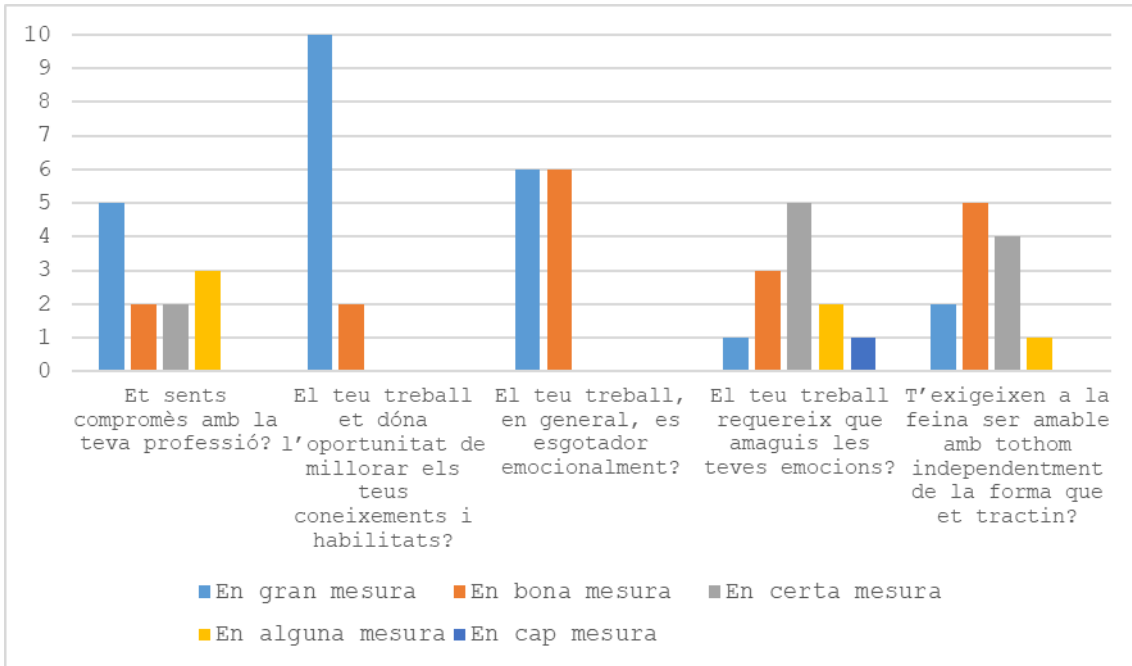
MANTENIMENT

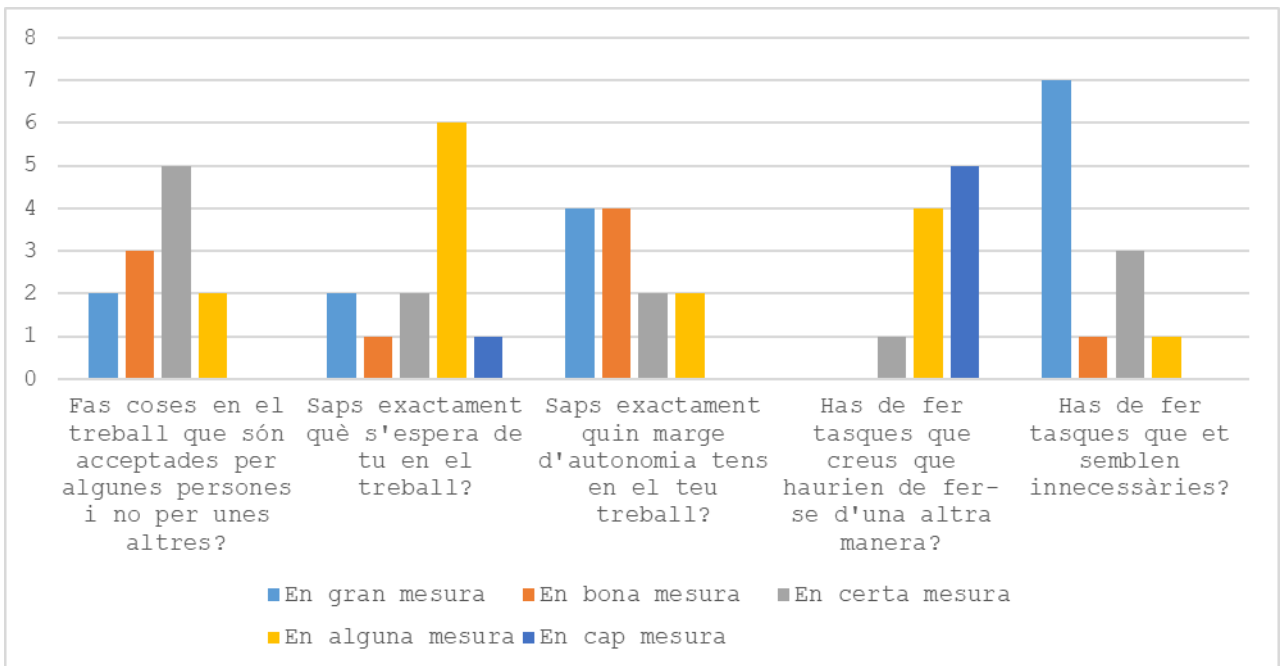
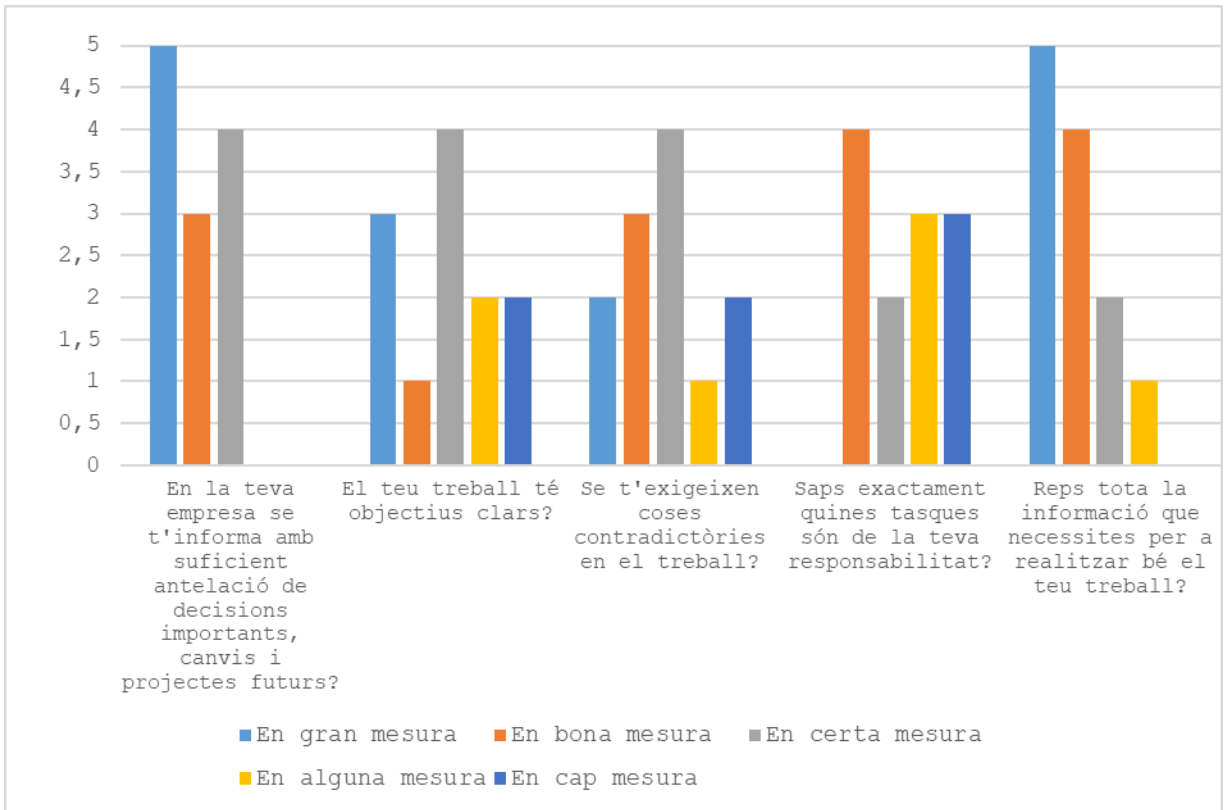
Resultats

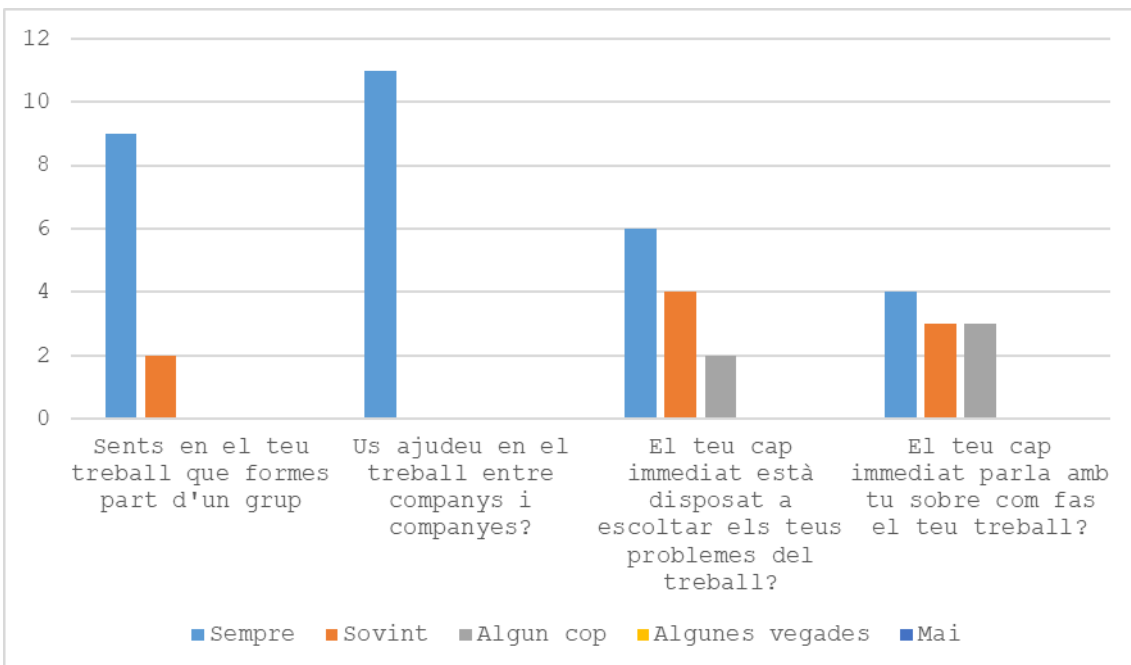
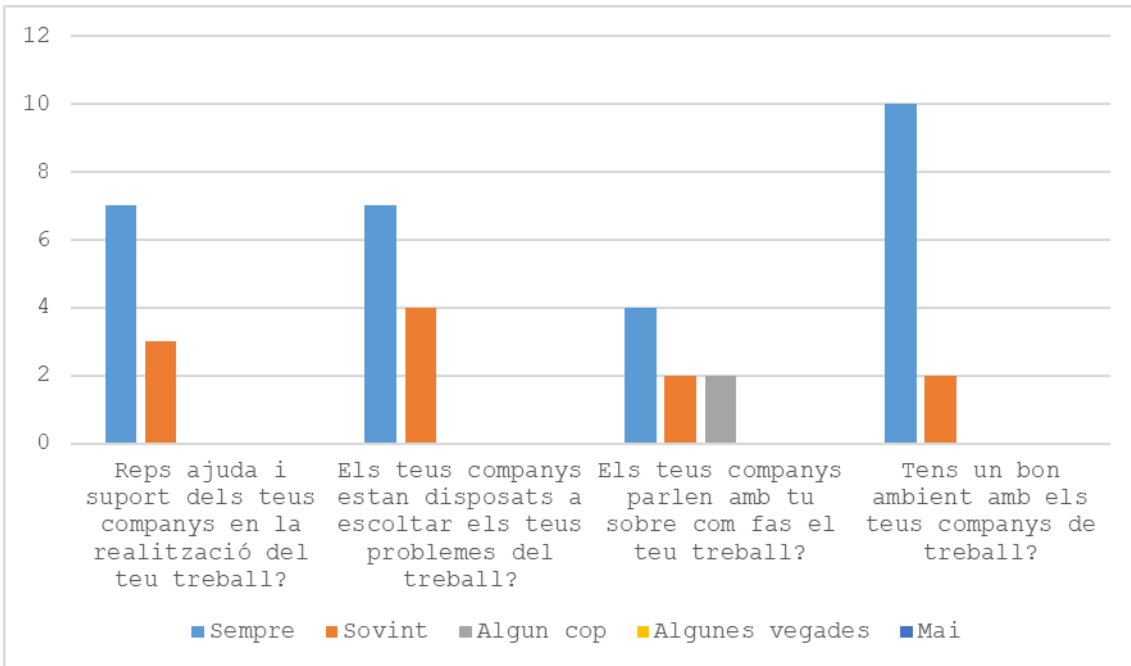
Les següents preguntes tracten del teu treball a SAB-URBÀ SL i les teves condicions de treball



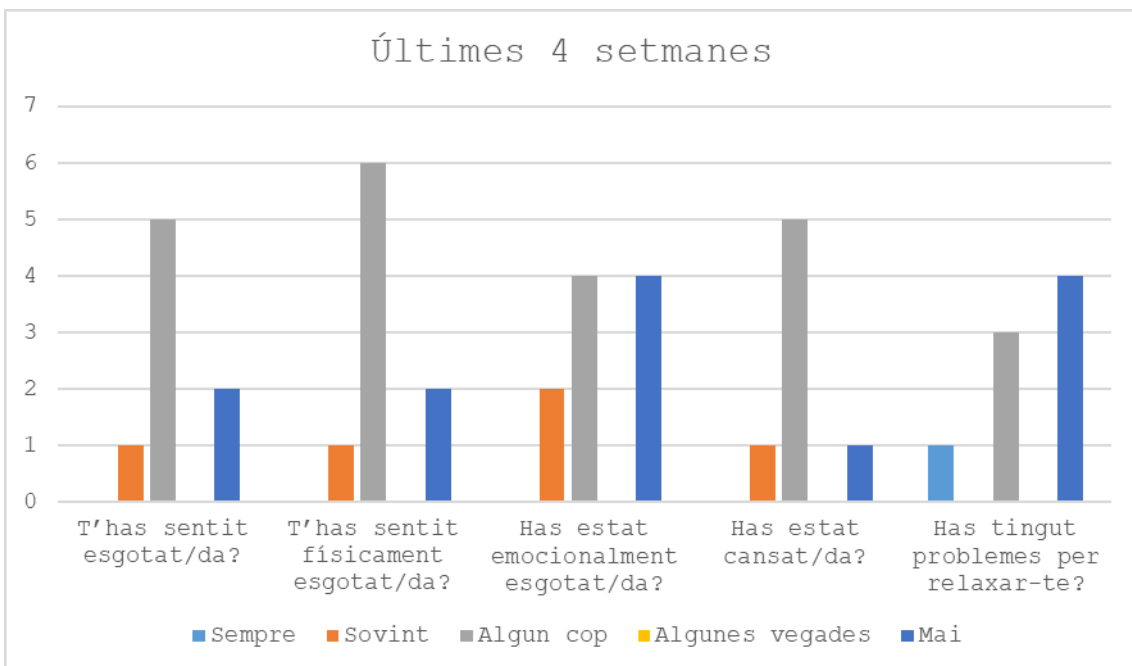
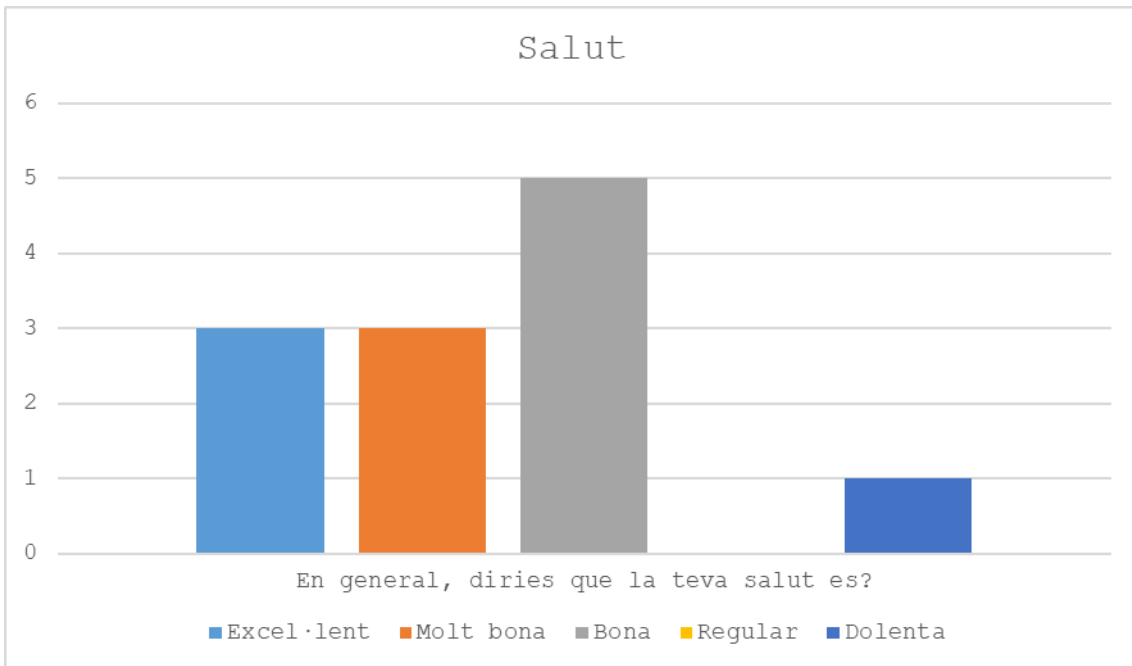


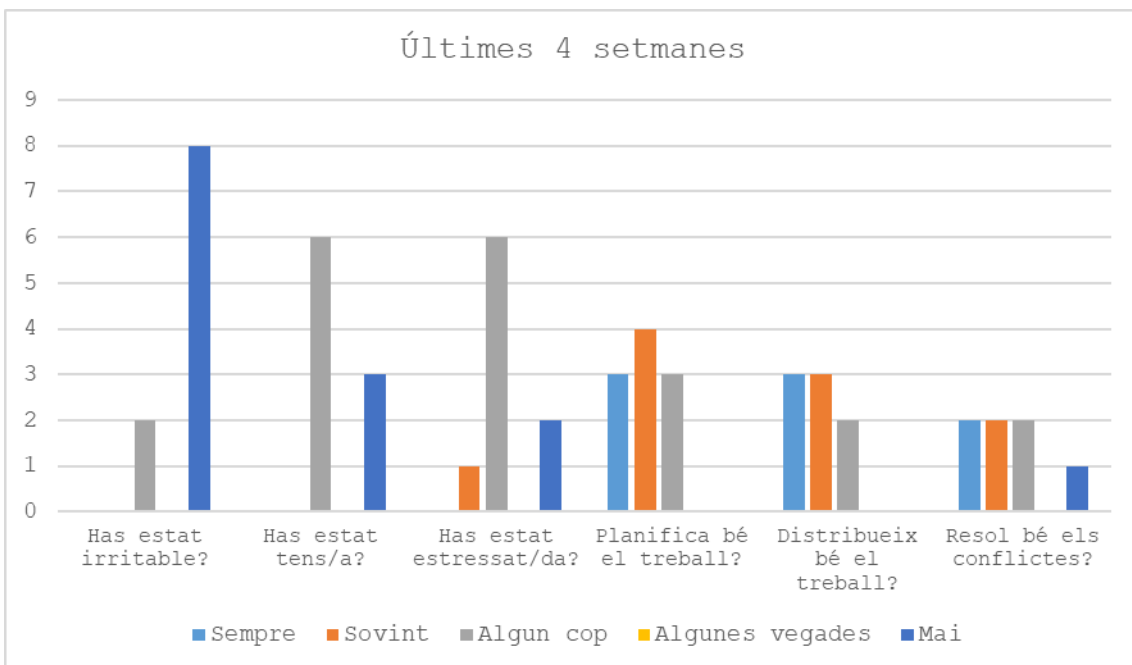
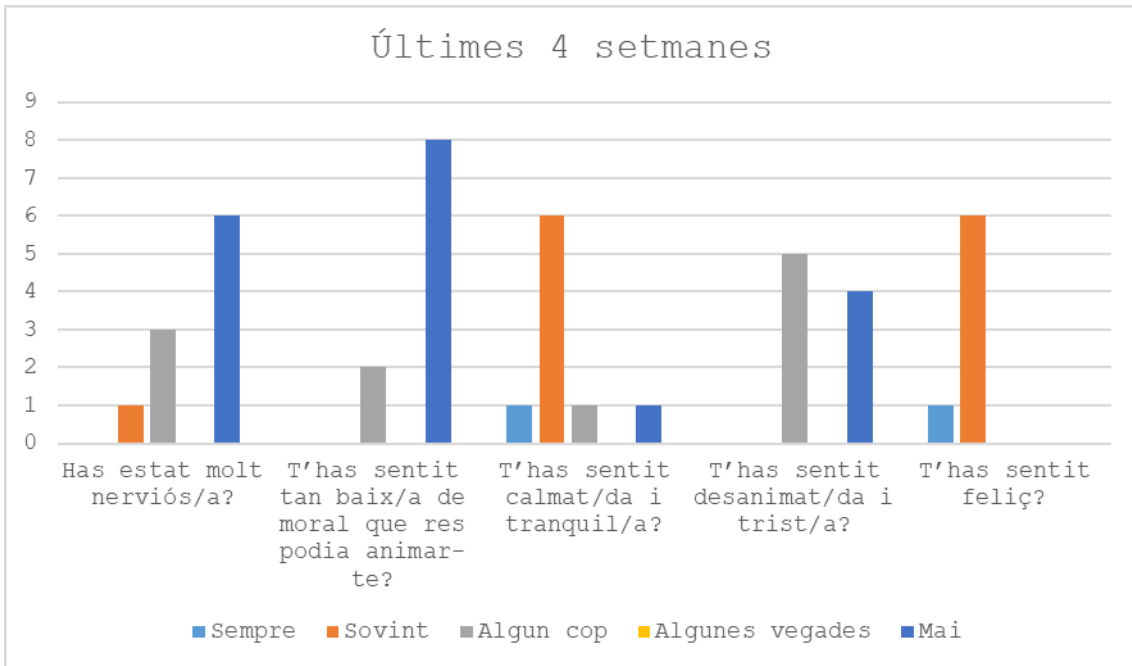


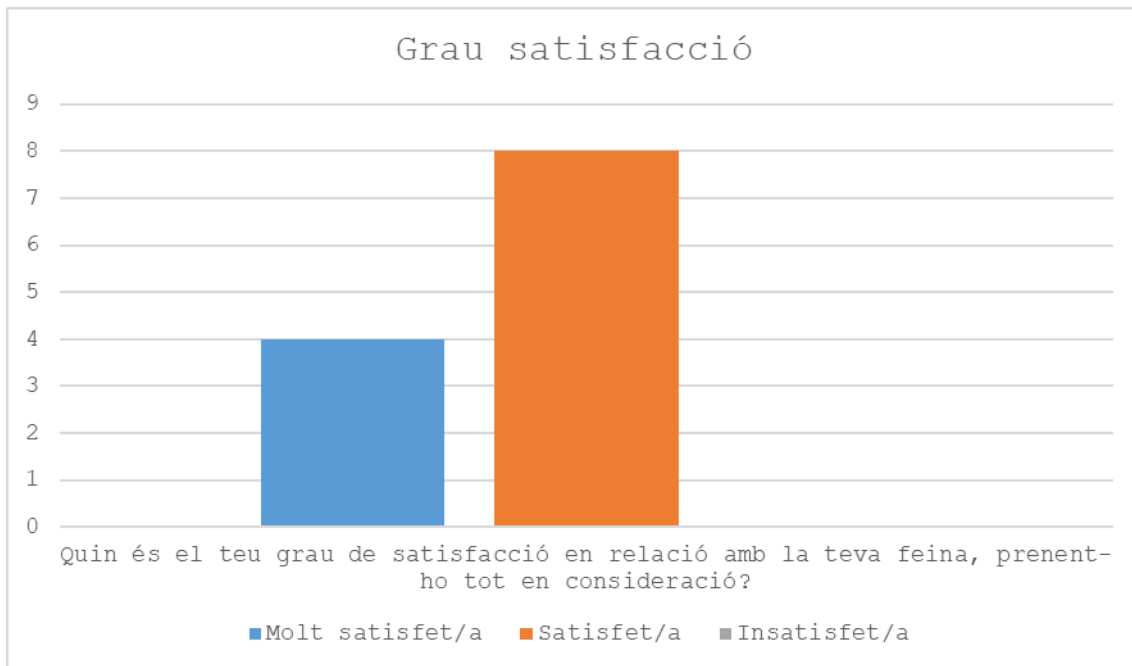




Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció







Valoració dels resultats

Dels resultats del qüestionari s'extreuen els següents riscos:

1. La falta de personal és un factor de risc psicosocial que pot provocar endarreriments en la realització de les tasques i un augment del ritme de treball. Això pot generar una sobrecàrrega física i mental, una pressió temporal, una falta de suport i una disminució de la qualitat del servei. Algunes de les conseqüències de la falta de personal són:
 - a. Estrès laboral: la falta de personal pot produir estrès laboral, que és una resposta psicològica negativa davant de situacions de treball que impliquen una alta demanda i un baix control. L'estrès laboral pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
 - b. Insatisfacció laboral: la falta de personal pot generar insatisfacció laboral, que és una actitud negativa cap al treball o cap a algun aspecte del mateix. La insatisfacció laboral pot afectar la motivació, el compromís i la fidelitat dels treballadors.
 - c. Absentisme laboral: la falta de personal pot causar absentisme laboral, que és la falta d'assistència al treball per motius justificats o no. L'absentisme laboral pot tenir un impacte econòmic i organitzatiu negatiu per a les empreses.

2. La falta de tecnologia o tecnologia inadequada és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors no disposen dels recursos tecnològics necessaris o adequats per desenvolupar les seves tasques. Això pot generar frustració, desmotivació, estrès i baixa productivitat. Algunes de les conseqüències de la falta de tecnologia o tecnologia inadequada són:
 - a. Degradació humana: la tecnologia pot influir negativament en la salut física i mental dels treballadors, així com en la seva capacitat de relació i aprenentatge.
 - b. Ineficiència empresarial: la tecnologia pot causar pèrdues econòmiques a les empreses si no s'utilitza de manera eficient. La falta d'actualització, la incompatibilitat, la lentitud o la vulnerabilitat de les eines tecnològiques poden dificultar la comunicació, la gestió, la innovació i la competitivitat de les organitzacions.

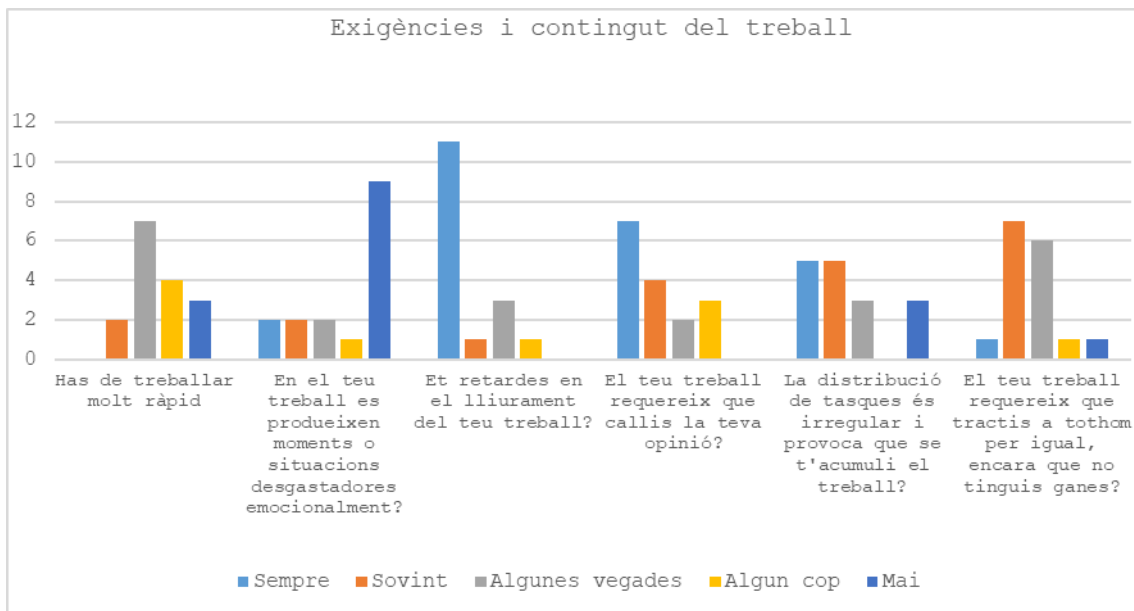
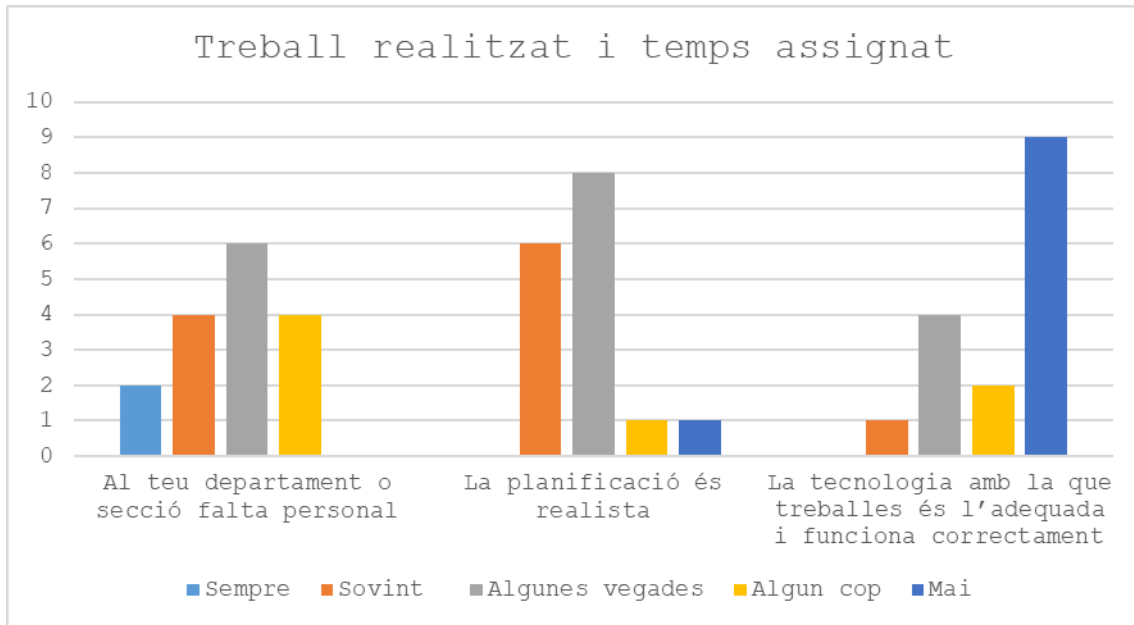
3. L'afectació emocional del treball és un factor de risc psicosocial que es refereix a l'impacte que té el treball en les emocions i els sentiments dels treballadors. El treball pot generar emocions positives, com l'alegria, la satisfacció o l'orgull, però també emocions negatives, com la tristesa, la ràbia o la por. Algunes de les conseqüències de l'afectació emocional del treball són:
 - a. Desgast emocional: l'afectació emocional del treball pot provocar desgast emocional, que és una resposta psicològica negativa que sorgeix davant de situacions de treball que impliquen una alta demanda emocional, com ara l'atenció a persones en situació de vulnerabilitat, conflicte o patiment. El desgast emocional es caracteritza per l'aparició de símptomes com l'exhauriment emocional, la despersonalització i la baixa realització professional.
 - b. Trastorns de l'estat d'ànim: l'afectació emocional del treball pot causar trastorns de l'estat d'ànim, que són alteracions psicològiques que afecten la manera de sentir i expressar les emocions. Els trastorns de l'estat d'ànim més comuns són la depressió i l'ansietat, que poden afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.

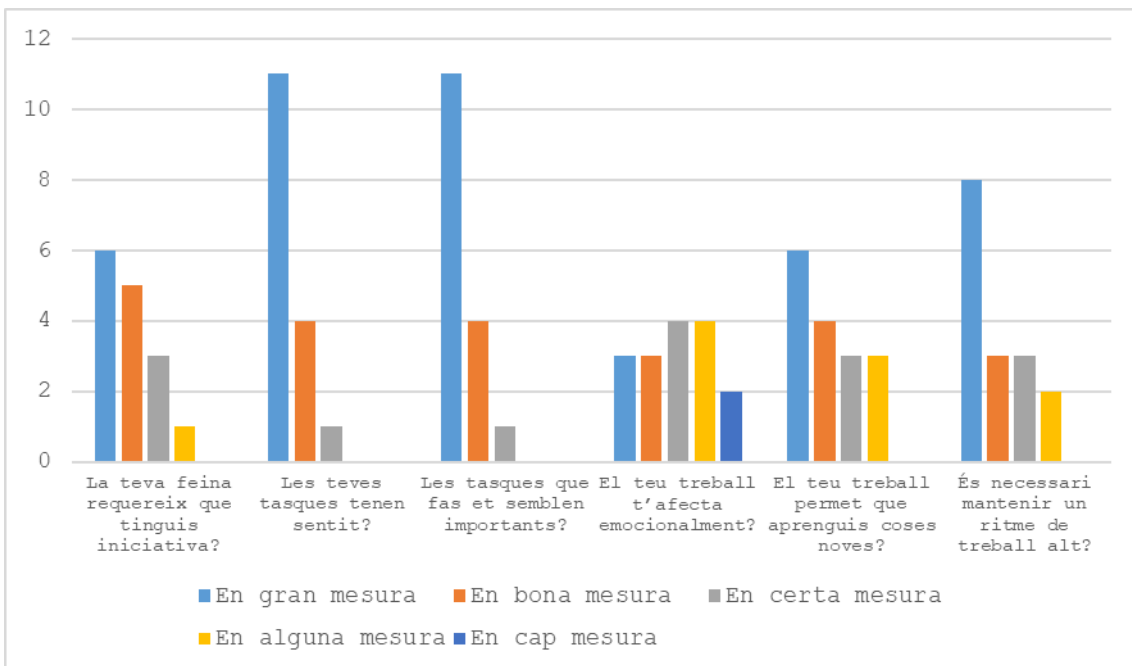
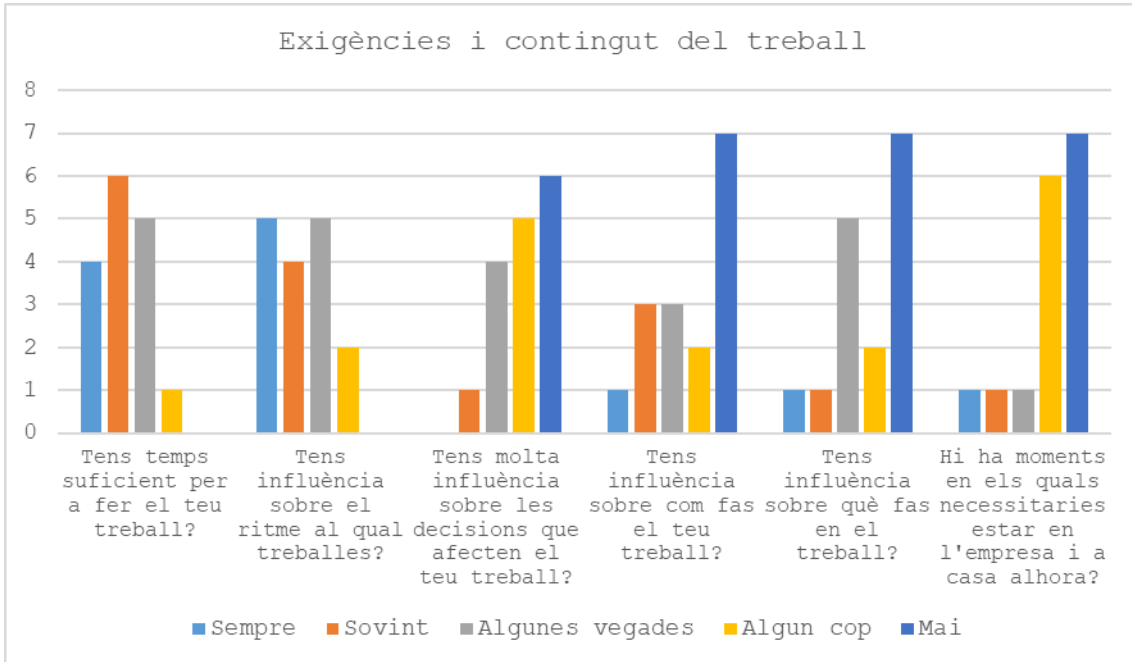
- c. **Conflictes interpersonals:** l'afectació emocional del treball pot generar conflictes interpersonals, que són situacions de desacord o oposició entre dues o més persones. Els conflictes interpersonals poden afectar el clima laboral, la comunicació, la col·laboració i la resolució de problemes.
4. **L'esgotament** és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors se senten cansats, esgotats o sense energia per fer front a les exigències del treball. L'esgotament pot estar causat per factors com la càrrega de treball, el ritme de treball, la falta de recursos, la falta de reconeixement o la falta de sentit del treball. Algunes de les conseqüències de l'esgotament són:
- a. **Burnout:** l'esgotament pot donar lloc al burnout, que és una síndrome psicològica que es caracteritza per una combinació d'exhauriment emocional, despersonalització i baixa realització professional. El burnout pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
- b. **Fatiga crònica:** l'esgotament pot provocar fatiga crònica, que és una condició física i mental que es caracteritza per un cansament persistent i sever que no millora amb el repòs. La fatiga crònica pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
- c. **Desmotivació laboral:** l'esgotament pot causar desmotivació laboral, que és una actitud negativa cap al treball o cap a algun aspecte del mateix. La desmotivació laboral pot afectar la motivació, el compromís i la fidelitat dels treballadors.

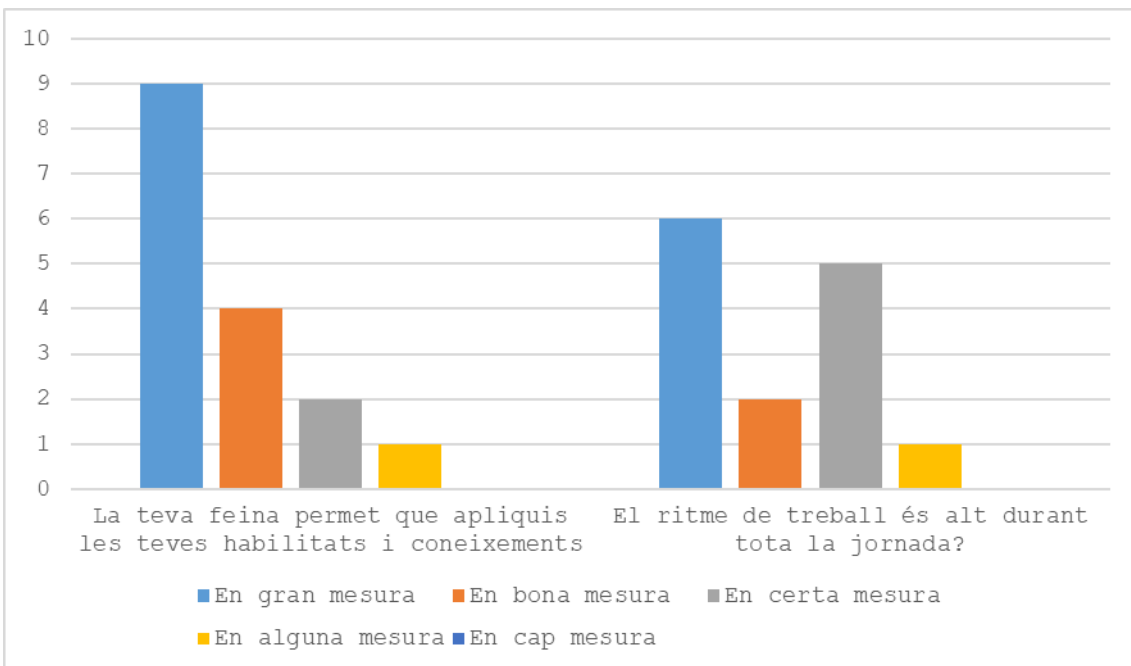
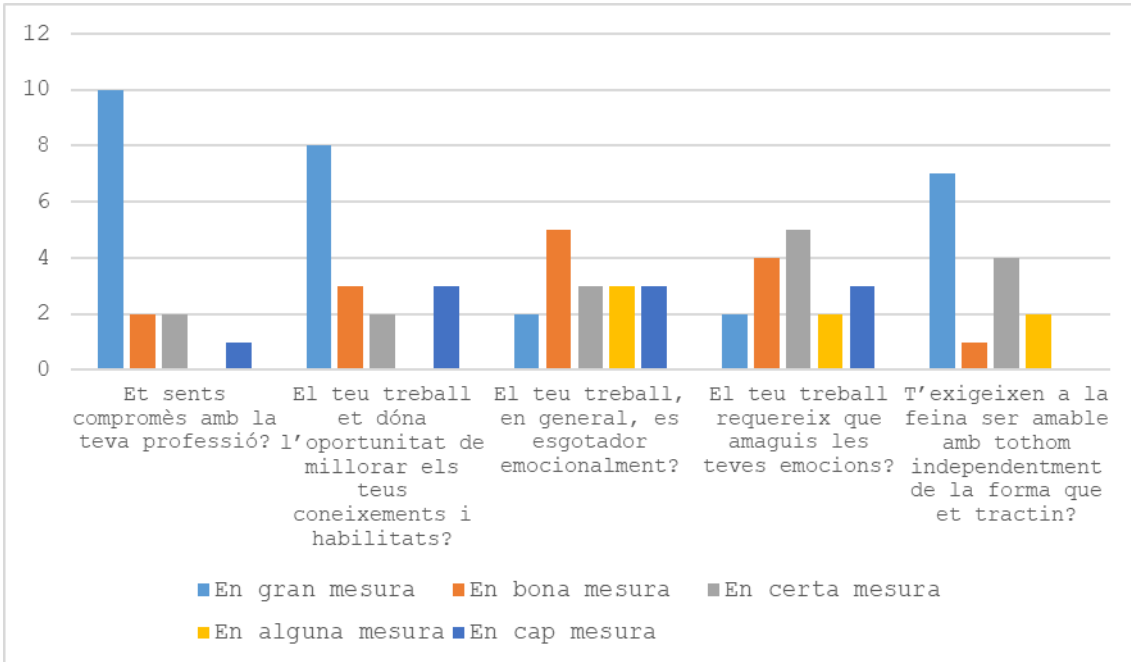
ESCOLA DE MÚSICA

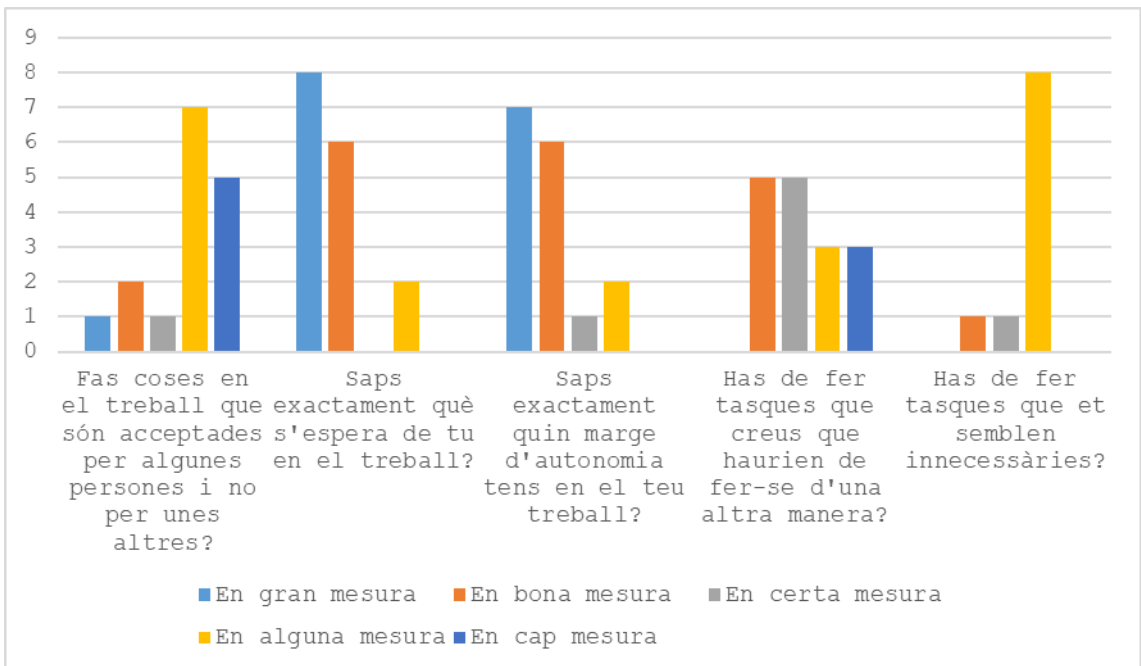
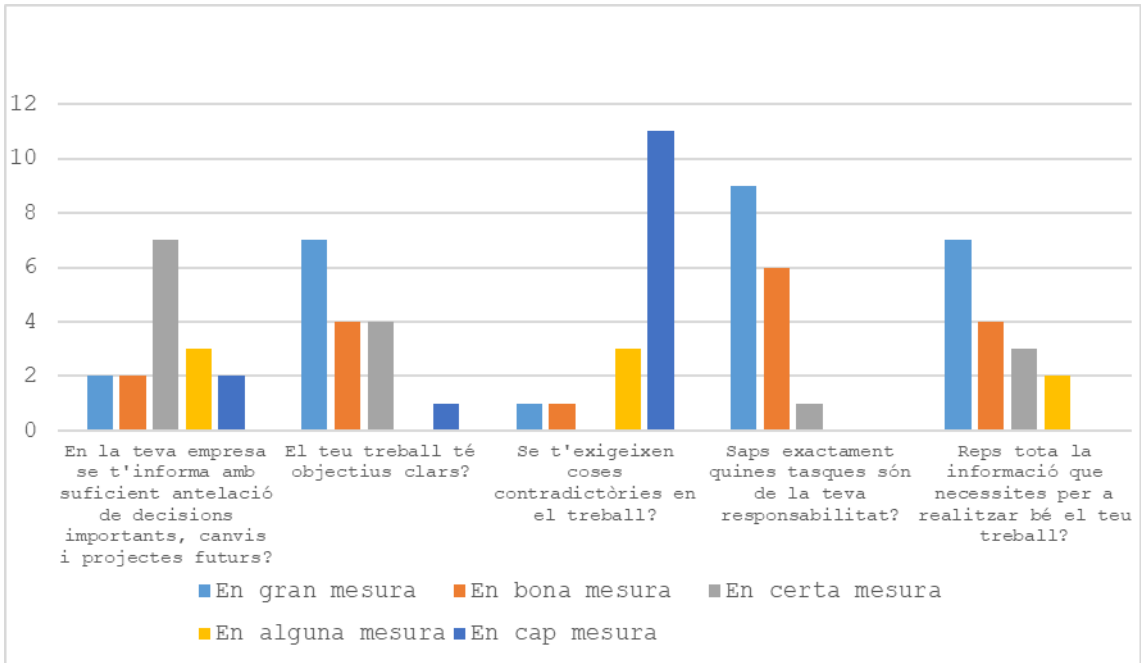
Resultats

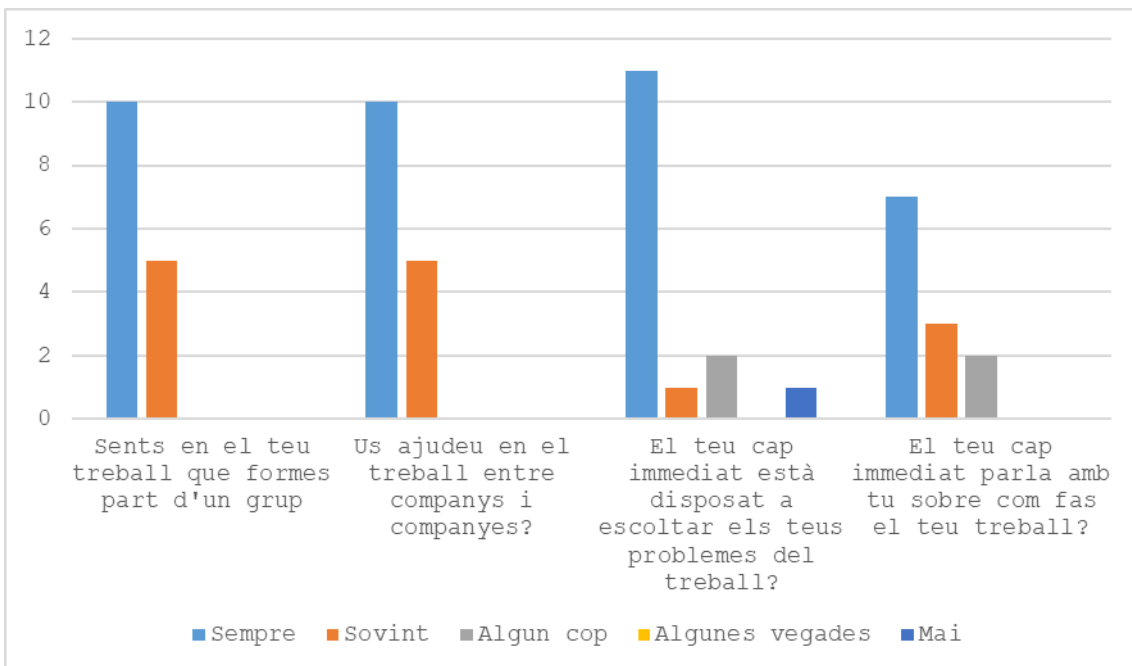
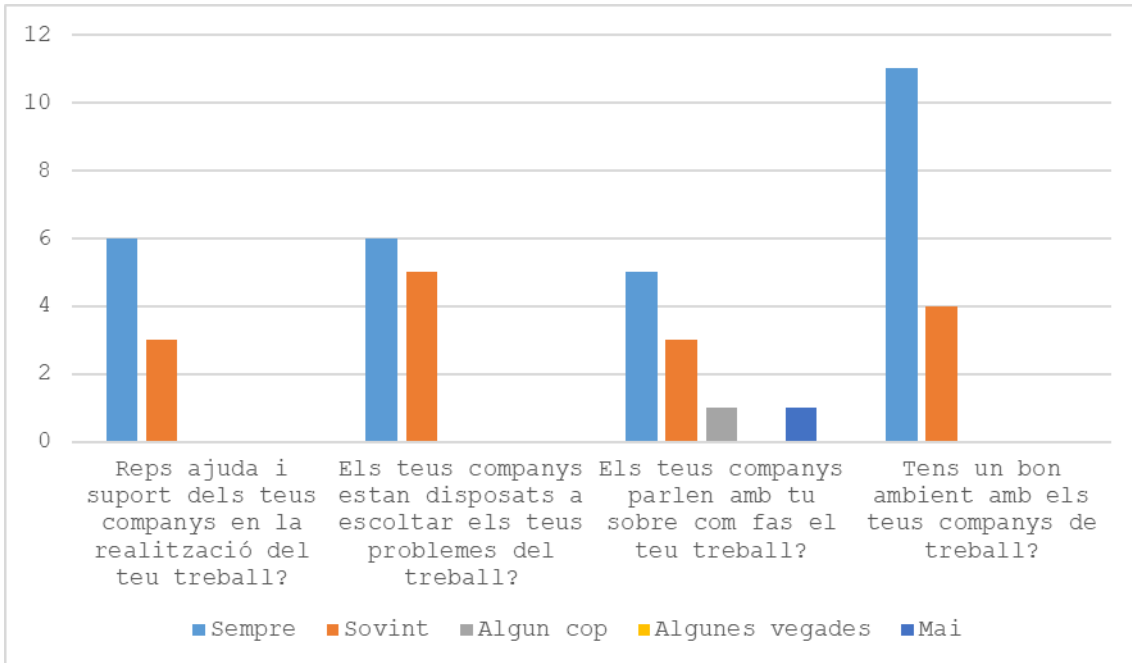
Les següents preguntes tracten del teu treball a SAB-URBÀ SL i les teves condicions de treball



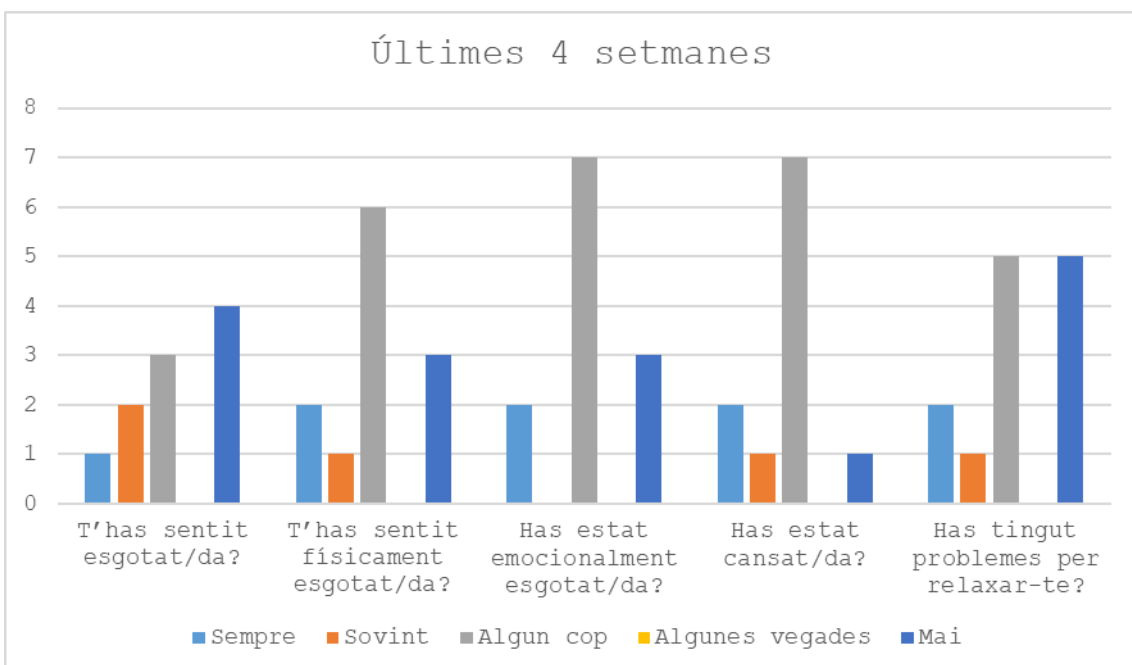
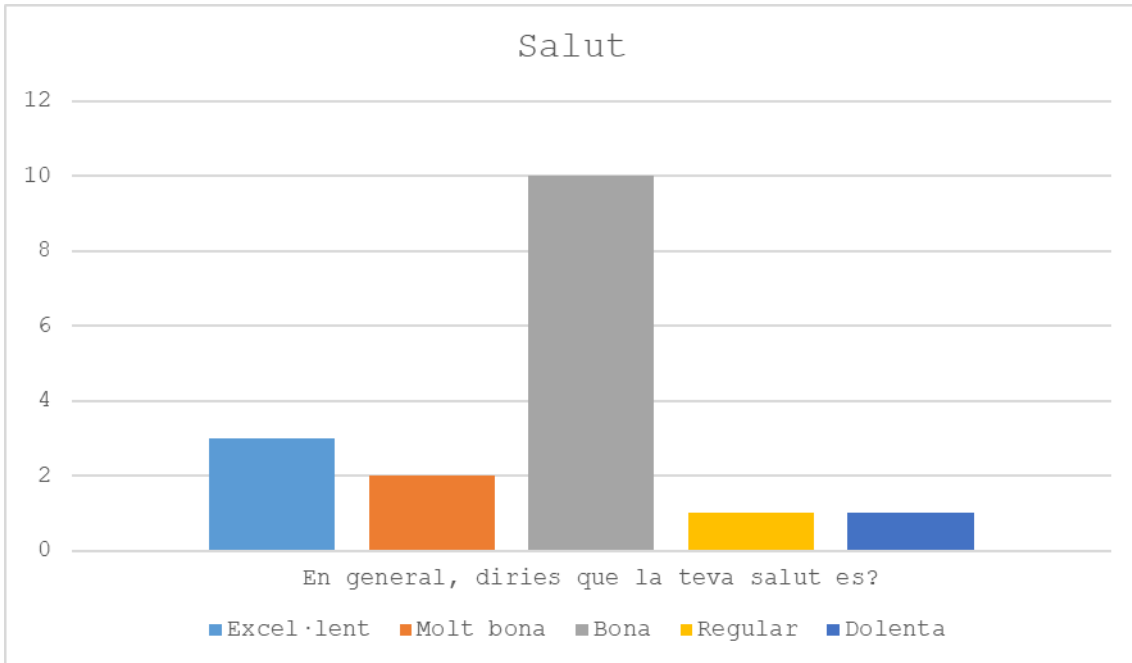


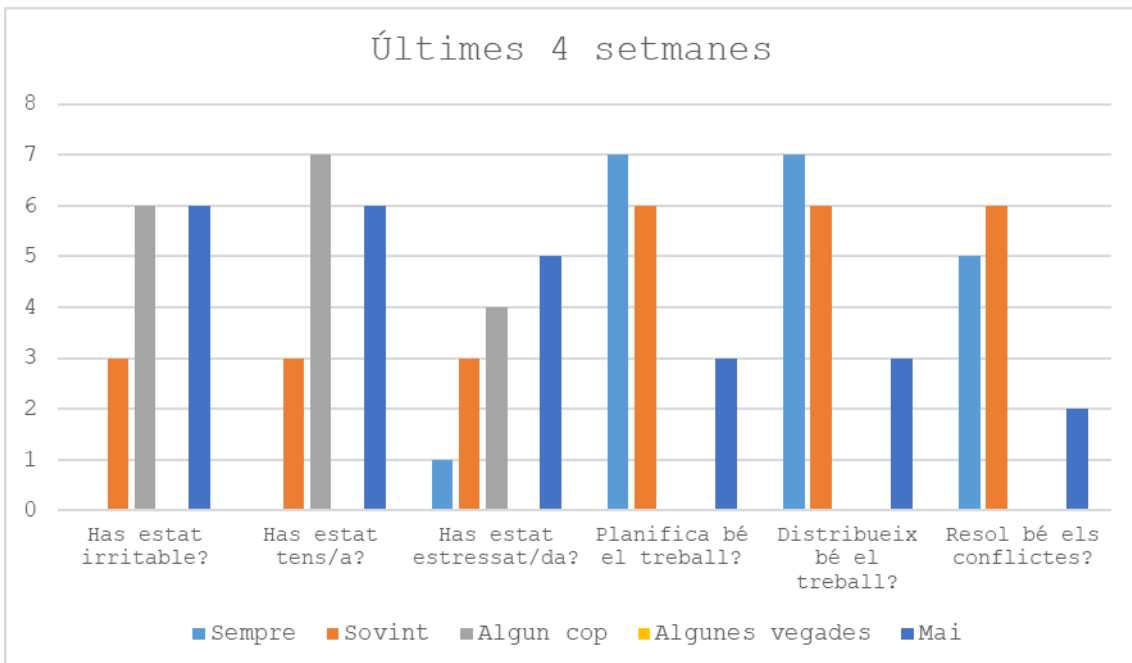
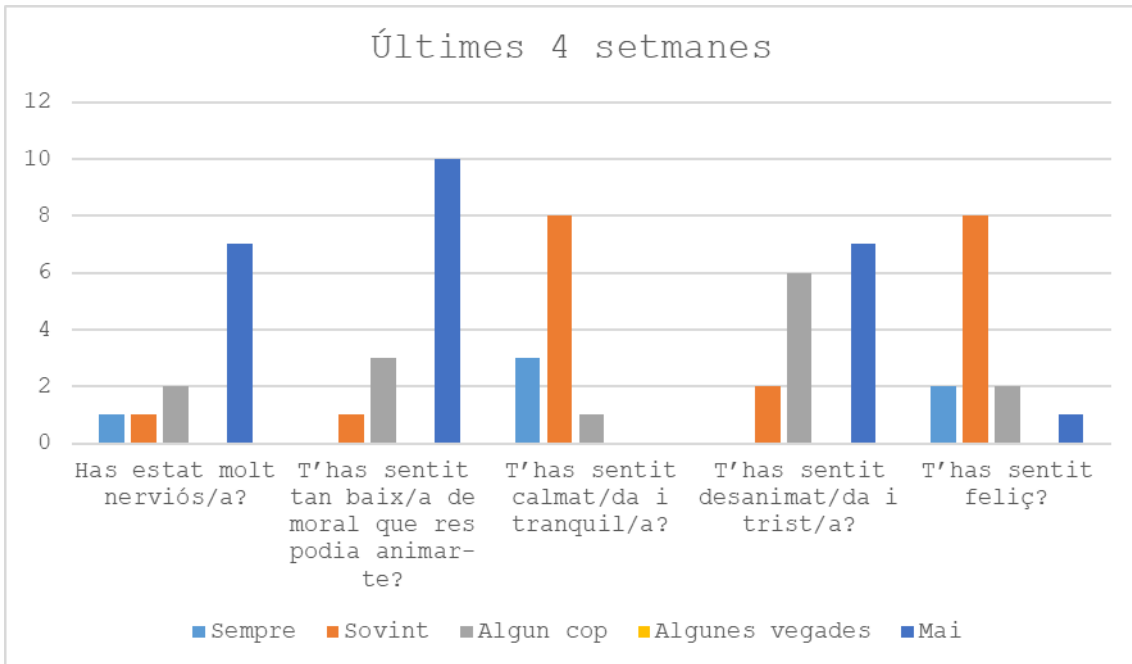


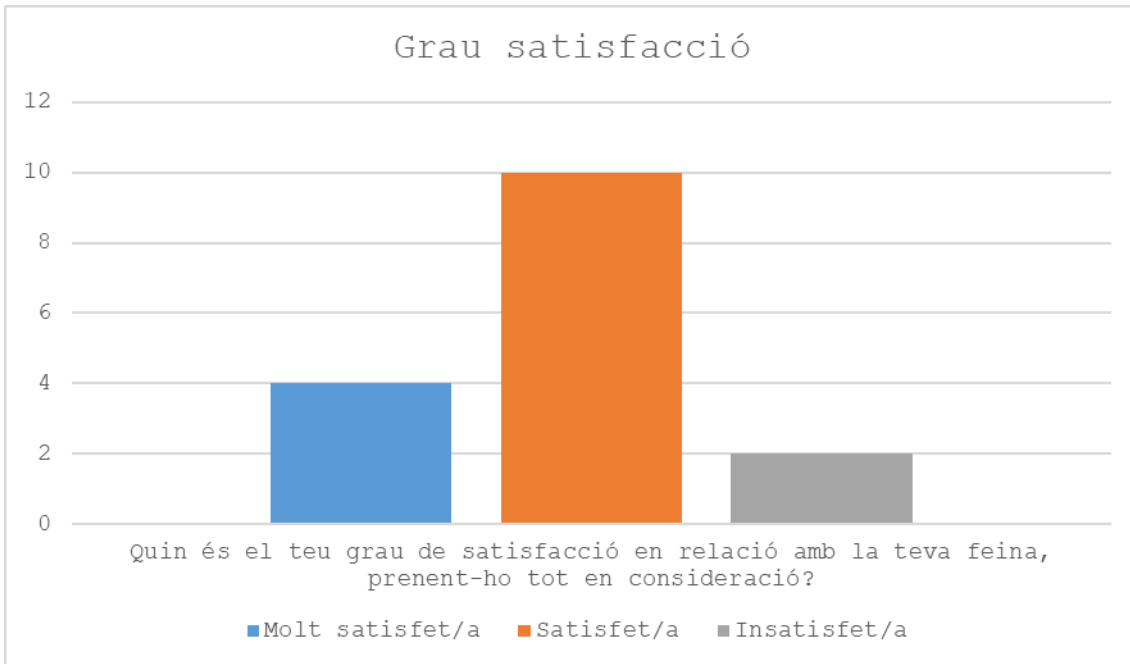




Les següents preguntes tracten de la teva salut, benestar i satisfacció







Valoració dels resultats

Dels resultats del qüestionari s'extreuen els següents riscos:

1. La falta de tecnologia o tecnologia inadequada és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors no disposen dels recursos tecnològics necessaris o adequats per desenvolupar les seves tasques. Això pot generar frustració, desmotivació, estrès i baixa productivitat. Algunes de les conseqüències de la falta de tecnologia o tecnologia inadequada són:
 - a. Degradació humana: la tecnologia pot influir negativament en la salut física i mental dels treballadors, així com en la seva capacitat de relació i aprenentatge.
 - b. Ineficiència empresarial: la tecnologia pot causar pèrdues econòmiques a les empreses si no s'utilitza de manera eficient. La falta d'actualització, la incompatibilitat, la lentitud o la vulnerabilitat de les eines tecnològiques poden dificultar la comunicació, la gestió, la innovació i la competitivitat de les organitzacions.
2. L'esgotament és un factor de risc psicosocial que es produeix quan els treballadors se senten cansats, esgotats o sense energia per fer front a les exigències del treball. L'esgotament pot estar causat per factors com la càrrega de treball, el ritme de treball, la falta de recursos, la

falta de reconeixement o la falta de sentit del treball. Algunes de les conseqüències de l'esgotament són:

- a. Burnout: l'esgotament pot donar lloc al burnout, que és una síndrome psicològica que es caracteritza per una combinació d'exhauriment emocional, despersonalització i baixa realització professional. El burnout pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
 - b. Fatiga crònica: l'esgotament pot provocar fatiga crònica, que és una condició física i mental que es caracteritza per un cansament persistent i sever que no millora amb el repòs. La fatiga crònica pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
 - c. Desmotivació laboral: l'esgotament pot causar desmotivació laboral, que és una actitud negativa cap al treball o cap a algun aspecte del mateix. La desmotivació laboral pot afectar la motivació, el compromís i la fidelitat dels treballadors.
3. La conciliació familiar és la capacitat de compatibilitzar les responsabilitats laborals i familiars sense que això suposi un detriment per a cap de les dues àrees. La conciliació familiar és un factor protector de la salut mental dels treballadors, ja que contribueix a reduir l'estrès, augmentar la satisfacció i millorar la qualitat de vida. Alguns aspectes que afavoreixen la conciliació familiar són la flexibilitat horària, el teletreball, la reducció de jornada i els permisos retribuïts.
 4. El ritme alt de treball és un factor de risc psicosocial que es refereix a la velocitat i la freqüència amb què s'han de realitzar les tasques laborals. Un ritme alt de treball pot generar una sensació de pressa, ansietat, nerviosisme i falta de control sobre el propi treball. A més, pot dificultar la concentració, la creativitat i l'aprenentatge. El ritme alt de treball pot estar associat a factors com la càrrega de treball, els terminis estrictes, les interrupcions i les exigències dels clients o usuaris.
 5. L'endarreriment és un factor de risc psicosocial que es refereix al retard en la realització d'una cosa. L'endarreriment pot estar causat per factors com la falta de personal, la falta de recursos, la falta de planificació o la falta de coordinació. Algunes de les conseqüències de l'endarreriment són:

- a. Insatisfacció dels clients o usuaris: l'endarreriment pot provocar que els clients o usuaris no rebin el servei o el producte que esperaven en el temps acordat. Això pot afectar la imatge, la reputació i la competitivitat de l'empresa.
- b. Estrès laboral: l'endarreriment pot generar estrès laboral, que és una resposta psicològica negativa davant de situacions de treball que impliquen una alta demanda i un baix control. L'estrès laboral pot afectar la salut, el benestar i el rendiment dels treballadors.
- c. Conflictes laborals: l'endarreriment pot causar conflictes laborals, que són situacions de desacord o oposició entre els treballadors o entre els treballadors i els seus superiors. Els conflictes laborals poden afectar el clima laboral, la comunicació, la col·laboració i la resolució de problemes.

COMENTARIS

A banda de les respostes a preguntes concretes, també s'ha deixat un espai (per tal d'obtenir més dades de diversa tipologia) perquè els treballadors expressessin lliurement tot allò relacionat amb l'enquesta. Els comentaris que es mostren a continuació són els que s'han obtingut:

- Hi ha moments molt estressants de feina per només una persona i això fa que alguns cops hi hagi tensió entre l'abonat i Control d'accés Se que el tema informàtic s'està treballant de valent, però seria bo que les diferents eines de treball (megafonia, equip domòtica, programes, impressores, monitors...), no donessin tants problemes, ja no només per nosaltres, sinó per la imatge que es dona envers l'usuari.
- En esports manca regular llocs de treball amb la categoria superior que estem realitzant. En alguns casos el cobrem com a complement però encara després de mes de 2 anys (en el meu cas), no tenim la categoria consolidada. També dir que de tots els tècnics i socorristes, només dos tècnics estan a jornada completa, els altres estem a jornada parcial amb 99,20% de jornada y en el meu cas porto 13 anys treballant a l'empresa. Tot això el comitè ho ha comunicat a la gerència perquè ho reguli però encara seguim així.
- Crec que estaria bé tenir formació o ajuda externa en gestió d'equips (tant de feina com emocionalment parlant)

- Cal millorar les condicions per utilitzar les noves tecnologies: internet, wifi, equip de musica.
- Mi vida privada es mi vida privada. Se pueden ahorrar las preguntas sobre la distribución/porcentaje de la feina en casa.
- Tinc 20 anys a l'empresa, he canviat una vegada només de lloc de treball fa ara 6 anys i encara no se quines son les tasques que corresponen al meu lloc de treball. No està valorat dintre de la RLT. Dono un servei a l'Ajuntament, sense encàrrec de gestió per part de Sab.Urba i sense cap reconeixement del lloc que ocupo.
- Voldria comentar que he fet l'enquesta perquè era obligatori, però hi havia moltes preguntes que no eren clares ni sabia a quin superior es referia (si al director de l'emmd, al gerent o als tècnics o polítics). En el primer cas estic 100% satisfeta i feliç. En els altres casos no. Per altra banda hi ha varies preguntes personals que no trobo pertinents o rellevants i son molt intrusives. A més a més trobo que el nivell d'exigència de la meva feina no esta cobert pel sou net que rebo. És a dir: no se'm paga el sou que escau per les tasques que porto a terme realment. I això no és un tema intern de l'escola.
- Un augment del salari, ya Q fem activitats amb al nostre cos Y tenim, un desgast molt gran, moltes gràcies.

MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES

De la triangulació de dades (respostes a preguntes concretes i l'opinió donada lliurement pels treballadors, en el cas que ho hagin fet), s'extreuen les següents mesures correctores i preventives:

- Estils de direcció adequats: es tracta de promoure una forma de lideratge que sigui participativa, democràtica i respectuosa amb els treballadors. Això implica comunicar-se de manera clara, transparent i assertiva, donar feedback constructiu i reconeixement, delegar tasques i responsabilitats, implicar els treballadors en la presa de decisions i resoldre els conflictes de manera pacífica.
 - o Departaments: Tots
- Definició i caracterització dels llocs de treball: es tracta de descriure les funcions, les competències, els objectius i les expectatives de cada lloc de treball, evitant l'ambigüitat o el conflicte de rol. Això implica proporcionar

informació, formació i instruccions adequades per a cada tasca, així com recursos i suport per al seu desenvolupament.

o Departaments: Tots

- Ajust de la càrrega i el ritme de treball: es tracta de adaptar la quantitat i la complexitat de les tasques a les capacitats, les necessitats i les expectatives dels treballadors, oferint-los un grau d'autonomia, de control i de variabilitat en les seves funcions. Això implica evitar la sobrecàrrega o la infracàrrega de treball, la pressió temporal, les interrupcions o les exigències excessives.

o Departaments: SIS, Equipaments, Manteniment, Escola de Música

- Foment de la conciliació de la vida laboral i familiar: es tracta de facilitar la compatibilitat entre les responsabilitats professionals i personals dels treballadors, respectant el seu temps de descans i de lleure. Això implica oferir flexibilitat horària, teletreball, reducció de jornada, permisos retribuïts i altres mesures que permetin equilibrar les dues àrees de la vida.

o Departaments: SIS, Escola de Música

- Millora del clima i les relacions laborals: es tracta de crear un ambient de treball agradable, cordial i cooperatiu, on es respectin els drets i les opinions dels treballadors. Això implica prevenir i gestionar els conflictes, les agressions, l'assetjament o la discriminació, i potenciar el treball en equip, la col·laboració i el suport social.

o Departaments: Tots

- Disposició de recursos tecnològics adequats i actualitzats: es tracta de dotar els treballadors dels recursos tecnològics necessaris i adequats per desenvolupar les seves tasques, facilitant el seu treball, la seva comunicació i la seva innovació. Això implica evitar la frustració, la desmotivació o l'estrès que pot generar la falta de tecnologia o la tecnologia inadequada.

o Departaments: Administració, Equipaments, Manteniment

- Reconeixement i recompensa del treball ben fet: es tracta de valorar i premiar el treball, l'esforç i la implicació dels treballadors, oferint-los incentius, promocions, oportunitats de desenvolupament professional i personal, i feedback positiu. Això implica augmentar la motivació, el compromís i la fidelitat dels treballadors.

- o Departaments: Manteniment
- Contractació de més personal en aquells departaments on hi hagi una gran càrrega de treball. De les preguntes s'extreu la conclusió que hi ha una possible sobrecàrrega de treball en alguns departament.

o Departaments: Tots

- Augmentar el sou. Un element central en les respostes del qüestionari es que els treballadors creuen que el seu sou no va relacionat amb la feina que realitzen.

o Departaments: Tots

PLANIFICACIÓ MESURES CORRECTORES I PREVENTIVES

Estils de direcció adequats:

Es revisarà l'organigrama general i específicament en l'àmbit de l'esport on es dona una diversitat més amplia de responsables intermedis.

Definició i caracterització dels llocs de treball:

Durant 2024 es realitzarà una revisió de la VLTT, per definir millor els llocs de treball ja descrits i incorporar els nous.

Ajust de la càrrega i el ritme de treball:

Realitzar un estudi d'aquells llocs de treball on es detectin càrregues i ritmes de treball elevats.

Es prioritzarà aquells llocs amb càrrega i esforç físic d'alta intensitat.

Foment de la conciliació de la vida laboral i familiar:

Establir el mecanisme per determinar quins llocs poden accedir al teletreball, establir la normativa que l'ha de regular. Regular una flexibilitat horària en aquells llocs de treball que ho permetin. Compactar les jornades de treball sempre que sigui possible. Aquestes mesures es recolliran en el conveni col·lectiu

Millora del clima i les relacions laborals:

Establir un mecanisme de rebuda i explicació del que és el mitjà propi.

Desenvolupar un mecanisme d'escolta activa que fomenti la participació en la presa de decisions i en la visió estratègica dels serveis.

Disposició de recursos tecnològics adequats i actualitzats:

Fer una consulta a totes les persones treballadores sobre les necessitats que consideren per tenir recursos apropiats.

Reconeixement i recompensa del treball ben fet:

Establir en la negociació del conveni un mecanisme de recompensa per acompliment d'objectius. Estudiar un mecanisme de recompenses emocionals.

Implementar el reglament de carrera professional

Contractació de més personal en aquells departaments on hi hagi una gran càrrega de treball.

Es tractarà conjuntament amb els ajustos de la càrrega i ritme de treball

Augmentar el sou.

A tractar en el marc de la revisió de la VLTT

PLANIFICACIÓ DE LES MESURES CORRECTORES										
	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DES
NEGOCIACIÓ CONVENI COL·LECTIU										
Estils de direcció adequats:										
Definició i caracterització dels llocs de treball:										
Ajust de la càrrega i el ritme de treball:										
Foment de la conciliació de la vida laboral i familiar:										
Millora del clima i les relacions laborals:										
Disposició de recursos tecnològics adequats i actualitzats:										
Reconeixement i recompensa del treball ben fet:										

ANNEX V. Acta de constitució de la Comissió Negociadora

ACTA DE LA COMISSIÓ

NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

En Sant Andreu de la Barca, a 7 de març 2024

Reunides, d'una banda, la representació de l'empresa SAB-URBÀ:

Begoña Gil Hernández,
Javier Padilla Barrachina, actua com a president

i per una altra, la representació de les treballadores i els treballadors

Núria Gómez Duran, actua com a secretària
David Lucha Martín.

Es reuneix la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de SAB-URBÀ, 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.

Es recorda a les persones que integren la comissió negociadora que 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'estricta àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que van motivar el seu lliurament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per a negociar el Pla d'Igualtat començant per l'elaboració del diagnòstic i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.

ACORDEN

PRIMER: Aprovar el diagnòstic i l'informe dels resultats de les mesures que s'integraran el Pla d'Igualtat, següent:

DIAGNÒSTIC

Classificació professional i retribucions

La classificació professional és el sistema que ordena els llocs de treball d'una empresa segons les funcions, les condicions i els requisits que es demanen per exercir-los. La

classificació professional pot estar regulada per un conveni col·lectiu o per un acord entre l'empresa i els treballadors. La classificació professional té importància per determinar les retribucions i les possibilitats de promoció dels treballadors.

Les retribucions són les percepcions econòmiques que reben els treballadors per la prestació dels seus serveis laborals. Les retribucions poden ser en diners o en espècie, i poden tenir diferents components: el salari base, els complements salarials, les pagues extraordinàries, els incentius, les gratificacions, etc. Les retribucions han de respectar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, de manera que no hi hagi discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions de les mateixes.

Les auditories retributives són un instrument per garantir el compliment del principi de transparència retributiva i per detectar i corregir les possibles desigualtats salarials entre homes i dones. Les auditories retributives consisteixen en un anàlisi exhaustiu i objectiu del sistema retributiu de l'empresa, amb la finalitat d'avaluar si reflecteix la igualtat de valor dels llocs de treball i si està lliure de biaixos de gènere. Les auditories retributives han de realitzar-se per les empreses que estiguin obligades a elaborar un pla d'igualtat, i també per les que ho vulguin fer voluntàriament.

Segons el registre retributiu que s'adjunta, la mitjana del salari base de la plantilla és de 14.679,35 €, la mitjana del plus d'antiguitat és de 1.628,55 € i la mitjana de la jornada és de 76,51 hores. La plantilla està formada per 49 homes i 55 dones. La jornada mitjana dels homes és de 73,82 hores i la de les dones és de 78,91 hores. El salari mitjà dels homes és de 14.807,99 € i el de les dones és de 14.581,24 €. Aquestes dades mostren que hi ha una diferència de 226,75 € entre el salari mitjà dels homes i el de les dones, i una diferència de 5,08 hores entre la jornada mitjana dels homes i la de les dones. Aquestes diferències poden indicar una possible situació de desigualtat retributiva per raó de sexe.

Pel que fa als departaments que s'especifiquen, es pot observar que hi ha diferències salarials i de jornada entre homes i dones, que poden estar relacionades amb la segregació ocupacional de gènere, és a dir, amb la concentració de dones o homes en determinats llocs de treball que tenen una valoració o una retribució diferent. Per exemple:

En el departament d'equipaments, els/les monitors/es socorristes, les dones cobren 2,04 € per hora més que els homes, però treballen un 15,58% més. Això pot indicar que les dones tenen més dificultats per accedir a una jornada completa o que els homes tenen més facilitats per reduir-la. També pot indicar que els homes tenen més oportunitats de promocionar a altres llocs de treball amb millors condicions.

En el SIS, els/les d'educadors/es socials, els homes cobren

0,79 € per hora més que les dones, i treballen un 8,53% més. Això pot indicar que els homes tenen més reconeixement del seu treball o que les dones tenen més dificultats per conciliar la seva vida laboral i familiar. També pot indicar que les dones estan infravalorades o que els homes tenen més poder de negociació.

En el departament d'equipaments, els/les d'auxiliars administratives/us, els homes cobren 0,79 € per hora més que les dones, i treballen un 8,53% més. Això pot indicar que els homes tenen més responsabilitats o que les dones tenen més càrrega de treball no remunerat. També pot indicar que les dones tenen menys oportunitats de formació o que els homes tenen més incentius.

En els altres llocs de treball, si no hi ha diferència o només hi ha un sexe, pot ser que hi hagi una igualtat retributiva efectiva o que hi hagi una discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Baixes i Criteris de Contractació

Dins del marc de l'**informe de diagnòstic** per al **pla d'igualtat** a la nostra empresa, hem avaluat detingudament les àrees relacionades amb les baixes i els criteris de contractació. A continuació, presentem els resultats:

3. Baixes:

- o La majoria de les baixes es deuen a **finalització de contracte temporal**, la qual cosa és una raó legítima i no indica discriminació.
- o Altres motius de baixa inclouen **no superació del procés selectiu, pas a indefinit o baixa voluntària**.
- o No s'ha identificat discriminació en les baixes observades.

4. Criteris de Contractació:

- o Atès que la nostra empresa està participada al **100% per l'Administració Pública**, és crucial garantir la transparència i la igualtat en els processos de selecció.
- o Fins a la data, no s'ha detectat discriminació en els criteris de contractació.
- o No obstant això, recomanem continuar supervisant i revisant aquests criteris per mantenir l'equitat i la no discriminació.

Formació

En el context del nostre **informe de diagnòstic** per al **pla d'igualtat**, hem analitzat detingudament les pràctiques de formació dins de l'empresa. A continuació, aprofundirem en els aspectes relacionats amb les formacions del personal tècnic esportiu, que és l'àmbit de personal amb més necessitats de

formació continuada. La resta de personal realitza formacions específiques relacionades amb les seves funcions per millorar les habilitats que es desenvolupen en els llocs de treball.

4. Diferències en la Formació:

- o Hem observat que existeix un **major nombre de formacions destinades al personal tècnic esportiu** en comparació amb altres col·lectius. Aquestes formacions estan programades i formen part d'un contracte per desenvolupar activitats físiques guiades.
- o Aquesta disparitat pot ser atribuïda a diversos factors, i és important analitzar-los per garantir la transparència i la igualtat d'oportunitats.

5. Justificació de la Disparitat:

- o **Necessitats Específiques:** El personal tècnic esportiu requereix de formació especialitzada continuada per a les seves tasques específiques. Això inclou aspectes com la seguretat dels participants, la tècnica d'entrenament i la gestió d'esdeveniments esportius. Però la principal motivació és la programació canviant trimestral dels programes que es porten a terme.
- o **Demanda i Interès:** El personal tècnic esportiu té la necessitat d'atendre una programació canviant, que ve definida per la demanda dels usuaris i per l'interès per millorar les seves habilitats i coneixements. Això influeix en la planificació i l'oferta de formacions específiques per a aquest col·lectiu.
- o **Objectius Organitzatius:** L'empresa té objectius específics relacionats amb l'excel·lència en l'àmbit esportiu. Proporcionar la formació al personal tècnic esportiu pot definir-se com una estratègia per millorar la qualitat dels serveis esportius oferts.

6. Equitat i Supervisió Continuada:

- o Tot i que no s'ha detectat discriminació, és essencial seguir monitorant i avaluar les oportunitats de formació.
- o Recomanem revisar periòdicament els criteris de selecció per assegurar que siguin equitatives i contribueixin al desenvolupament professional de tots els empleats.

I sense més assumptes que tractar s'aixeca la sessió les 14:00 h.

ANNEX VI. Qüestionari dissenyat per copsar les percepcions de la plantilla i resultats

Qüestionari pel personal de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL: Pla d'Igualtat

Aquest qüestionari està orientat a conèixer com s'està treballant la igualtat de gènere i la diversitat afectiva, sexual i de gènere (DASIG) a l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL. L'objectiu és aconseguir una radiografia del diagnòstic actual sobre l'estat de la sensibilització interna d'aquesta temàtica i la integració d'aquesta perspectiva a l'empresa.

Som conscients que l'organització de SAB-URBÀ s'estructura a partir de diverses àrees o departaments, de manera que serà de gran utilitat que cada departament/àrea contesti el qüestionari.

És un qüestionari de percepció i -com veureu- molt ràpid de contestar.

No trigareu més de 5 minuts!

Moltes gràcies pel vostre temps!

Dades personals

Encara que aquest és un qüestionari totalment anònim, demanem dades personals per fer l'estudi més ampli possible.

Sexe

- Home
- Dona
- Altre

Edat

- Menor de 45 anys
- Major de 45 anys

Tens fills/es?

- Sí
- No

Tens persones dependents al teu càrrec?

- Sí
- No

Dades professionals

Si us plau, respon algunes preguntes sobre el teu lloc de treball.

Quin és el teu lloc de treball?

- Directiu
- Tècnics, monitors o professors
- Personal d'administració i recepció
- Operaris i altres
- No vull respondre

Antiguitat a l'empresa

- Menys de dos anys
- Entre 2 i 5 anys
- Entre 5 i 10 anys
- Més de 10 anys

Pla d'igualtat

Només queda aquesta secció!

Gràcies per dedicar el vostre temps!

Respongueu en què grau es compleixen les següents afirmacions 1 (gens) 5 (molt).

Si no sabeu la resposta o no voleu respondre, marqueu l'opció Ns/Nc.

	1	2	3	4	5	Ns/ Nc
En la empresa hi ha igualtat de tracte i d'oportunitat entre homes i dones						
La direcció de l'empresa està sensibilitzada i compromesa per a que la igualtat de tracte i d'oportunitats sigui una realitat						
La igualtat d'oportunitats entre homes i dones es compatible amb la filosofia i cultura de l'empresa en l'actualitat						

La selecció de personal a l'empresa es realitza de manera objectiva, oferint les mateixes oportunitats en homes i dones					
La formació que ofereix l'empresa és accessible a totes les persones, independentment del seu sexe					
Les retribucions s'estableixen des de criteris d'igualtat d'homes i dones					
S'afavoreix en l'empresa els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral					
L'empresa ha informat de les mesures disponibles per afavorir la conciliació					
L'empresa afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera a dones i d'homes					
Les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (p.e. jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats laborals que la resta					
L'empresa ha informat de la ruta a seguir davant un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe					
L'empresa t'ha informat del procés de desenvolupament del pla d'igualtat					
Estàs d'acord amb la posada en marxa d'un pla d'igualtat a l'empresa?					
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Ns/Nc					
Per què?					
Si us plau, digues aspectes que consideris fonamental per treballar la matèria d'igualtat entre homes i dones (següents preguntes 1 i 2).					
1. Necessitats i deficiències que s'han de cobrir per afavorir la igualtat.					
2. Mesures que podria adoptar l'empresa per afavorir la igualtat entre homes i dones.					
Si us plau, escriu qualsevol observació o comentari que t'hagi sorgit en relació al qüestionari per a que sigui d'ajut i/o ampliació a les teves respostes.					



ANNEX VII. Registre retributiu

Sexo	Fecha Nacimiento	Fecha de Contratació n	Fecha fin contrato	Fecha de Antigüedad	% de jornada	Clave de Contrato	Area-empresa	Puesto-empresa	Horario (continuo/p artido)	Trabajo a turnos	Convenio/Área	Grupo de Cotización Seg.Social.	Salario Base	Antigüedad CPA	Dieta navidad	Compl. Esp. Puesto trabajo	Plus categoria superior	Paga Marzo-septiembre
Mujer	16/05/1995	27/12/2023		03/10/2022	100	410	ADMINISTRACIÓ	ADMINISTRATIVA B	continuo	No	99009675011995	5	21.348,28 €			58,00 €		
Mujer	05/11/1975	23/04/2018		23/04/2018	100	401	ADMINISTRACIÓ	ADMINISTRATIVA B	continuo	No	99009675011995	5	21.468,28 €	372,00 €		58,00 €		
Mujer	23/01/1970	21/10/2016		21/10/2016	100	401	ADMINISTRACIÓ	ADMINISTRATIVA B	continuo	No	99009675011995	5	21.530,28 €	744,00 €		58,00 €		
Mujer	11/03/1983	21/09/2022		21/09/2022	40	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	11.266,09 €			58,00 €		
Hombre	14/10/1982	12/09/2016		12/09/2016	20	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	5.749,52 €	168,00 €		58,00 €		
Hombre	30/07/1984	12/09/2017		12/09/2017	60	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	17.227,81 €	335,84 €		58,00 €		
Hombre	14/03/1985	09/02/2015		09/02/2015	80	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	22.998,42 €	671,52 €		58,00 €		
Hombre	18/01/1960	01/09/2010		01/09/2010	20	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	5.777,52 €	336,00 €		58,00 €		
Hombre	23/06/1978	02/09/2010		02/09/2010	100	189	EMMD	DIRECTOR	partido	No	99009675011995	1	37.689,66 €	1.679,04 €		58,00 €		
Mujer	23/03/1990	13/09/2018		13/09/2018	20	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	5.735,52 €	84,00 €		58,00 €		
Hombre	08/08/1962	02/09/2010		02/09/2010	40	501	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	11.555,10 €	671,52 €		58,00 €		
Hombre	19/08/1987	05/09/2019		05/09/2019	20	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	5.735,52 €	84,00 €		58,00 €		
Mujer	19/06/1962	01/09/2009		01/09/2009	80	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	23.110,34 €	1.343,04 €		58,00 €		
Mujer	13/06/1963	01/09/2009		01/09/2009	60	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	17.332,76 €	1.007,52 €		58,00 €		
Mujer	02/01/1965	21/03/2010		21/03/2010	78,75	200	EMMD	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	99009675011995	7	16.012,96 €			58,00 €		
Hombre	13/04/1970	17/10/2013		17/10/2013	50	289	EMMD	CONSERGE	continuo	No	99009675011995	6	12.367,01 €	743,16 €		58,00 €		
Mujer	27/04/1992	19/05/2015		19/05/2015	90	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	25.873,04 €	755,52 €		58,00 €		
Mujer	06/11/1986	06/09/2019		06/09/2019	20	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	5.735,52 €	84,00 €		58,00 €		
Hombre	01/07/1975	01/09/2017		01/09/2017	60	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	17.227,81 €	335,84 €		58,00 €		
Mujer	20/03/1978	02/07/2014		02/07/2014	80	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	23.026,40 €	839,40 €		58,00 €		
Mujer	16/11/1989	18/04/2017		18/04/2017	40	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	11.499,14 €	293,79 €		58,00 €		
Mujer	25/11/1975	01/09/2009		01/09/2009	80	289	EMMD	PROFESSOR	continuo	No	99009675011995	1	23.110,34 €	1.343,04 €		58,00 €		
Mujer	16/05/1999	16/05/2022		27/12/2021	56,25	300	SERVEIS SOCIALS	CONSERGE	continuo	No	79002575012007	6	1.814,11 €					
Mujer	17/08/1996	16/10/2023		16/10/2023	100	189	SERVEIS SOCIALS	EDUCADOR SOCIAL	partido	No	79002575012007	2	25.718,28 €			58,00 €		
Mujer	23/04/1990	30/04/2019		30/04/2019	100	189	SERVEIS SOCIALS	EDUCADOR SOCIAL	partido	No	79002575012007	2	25.718,28 €			58,00 €		
Hombre	04/10/1980	01/03/2016		01/03/2016	100	189	SERVEIS SOCIALS	DIRECTOR	partido	No	79002575012007	2	37.409,82 €			58,00 €		
Mujer	21/02/1983	20/09/2021		20/09/2021	60	289	SERVEIS SOCIALS	INTEGRADOR SOCIAL	partido	No	79002575012007	4	12.199,32 €			58,00 €		
Hombre	17/07/1979	01/12/2021		01/12/2021	100	189	SERVEIS SOCIALS	INTEGRADOR SOCIAL	partido	No	79002575012007	4	20.332,20 €			58,00 €		
Mujer	17/12/1988	02/01/2024		02/01/2024	60	200	SERVEIS SOCIALS	EDUCADOR SOCIAL	partido	No	79002575012007	2	15.431,08 €			58,00 €		
Hombre	17/03/1967	25/07/2022		25/07/2022	100	100	TRANSPORT	CONDUCTOR	partido	No	79002795012009	10	22.307,60 €			58,00 €		
Hombre	19/07/1962	04/01/2023		04/01/2022	93,75	289	TRANSPORT	CONDUCTOR	partido	No	79001905012002	10	20.963,27 €			58,00 €		
Hombre	13/01/1960	06/12/2023	21/01/2024	06/12/2023	20	502	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT B	continuo	No	79001905012002	06	3.274,50 €					
Mujer	14/06/1995	28/12/2022		28/12/2022	99,33	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS B	partido	No	79001905012002	04	26.032,02 €			58,00		
Hombre	17/03/1978	04/01/2020		28/06/2007	99,2	200	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	18.854,08 €			58,00		
Mujer	28/05/1987	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.389,95 €					
Hombre	08/09/2004	21/10/2023		21/10/2023	14	510	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	524,77 €					
Hombre	17/09/1985	18/11/2023	22/02/2024	18/11/2023	45	502	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT B	continuo	No	79001905012002	06	4.279,54 €					
Mujer	18/06/1973	01/11/2021		14/09/1992	100	100	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU A	partido	No	8014152012006	03	28.022,46 €	3.688,80 €		80,00		1760,68
Hombre	23/12/1971	01/04/2015		01/04/2015	100	100	ESPORTS	OFICIAL 2a MANTENIMENT	continuo	No	8014152012006	06	19.215,60 €	378,24 €		80,00		1760,68
Hombre	04/06/1997	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	100	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.588,52 €					
Mujer	16/12/1970	14/09/1992		14/09/1992	100	100	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU B	partido	No	8014152012006	03	26.830,10 €	3.688,80 €	22,74 €	80,00		1760,68
Mujer	11/01/1998	18/04/2023		18/02/2023	40	289	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	7.209,14 €			58,00		



Mujer	12/02/1963	01/11/2014		17/05/2005	100	100	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	19.632,76 €			58,00		
Mujer	13/10/1977	01/12/2023		13/09/2021	92	289	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	18.572,32 €			58,00		
Hombre	31/03/1977	01/06/2023		01/08/2001	100	189	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU B	partido	No	8014152012006	03	26.639,61 €	2.582,16 €	13,77 €	80,00		1760,68
Mujer	01/06/1984	07/09/2021		12/01/2015	99,33	289	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS B	partido	No	79001905012002	04	26.032,02 €			58,00		
Hombre	18/03/1962	10/09/1990		10/09/1990	100	100	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU B	partido	No	8014152012006	03	26.863,27 €	3.811,76 €	30,03 €	80,00		1760,68
Mujer	18/04/1986	15/08/2022	16/02/2023	20/07/2019	40	501	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	860,09 €					
Mujer	25/06/1999	12/01/2022		19/12/2021	37,5	501	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	7.362,32 €			58,00		
Mujer	11/11/2005	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €					
Hombre	26/12/2001	27/06/2023	14/07/2023	27/06/2023	43,75	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	continuo	No	79001905012002	04	329,92 €					
Hombre	29/11/1966	02/11/2007		02/11/2007	100	401	ESPORTS	CAP D'EQUIPAMENTS	continuo	No	8014152012006	03	37.718,86 €	1.844,40 €	4,92 €	80,00		1760,68
Mujer	28/02/2001	26/06/2023	14/07/2023	27/06/2022	43,75	300	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	continuo	No	79001905012002	04	350,54 €					
Mujer	10/09/1991	01/08/2022		07/09/2021	99,33	289	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	23.250,36 €			58,00		
Hombre	12/07/2006	15/07/2023	28/07/2023	26/06/2023	43,75	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	continuo	No	79001905012002	04	948,52 €					
Hombre	20/10/2002	14/12/2023	07/01/2024	14/12/2023	80,67	502	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	continuo	No	79001905012002	04	4.471,45 €					
Mujer	01/12/2001	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	43,75	502	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	694,98 €					
Mujer	02/05/1980	01/03/2023		01/02/2008	100	189	ESPORTS	ADMINISTRATIVA B	continuo	No	8014152012006	05	22.110,00 €	1.813,66 €	1.985,40 €	80,00		1760,68
Hombre	28/12/1991	01/03/2023		23/02/2009	100	100	ESPORTS	OFICIAL 1a MANTENIMENT	continuo	No	79001905012002	08	27.863,20 €			58,00		
Mujer	26/12/1971	27/04/2023	19/01/2024	27/04/2023	80	510	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	10.892,05 €					
Mujer	27/06/1977	24/08/2023	22/01/2024	24/08/2023	97,5	510	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	6.054,02 €					
Hombre	06/09/1998	18/09/2023		09/09/2022	85,33	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	17.500,00 €			58,00		
Hombre	28/06/2003	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €					
Mujer	19/12/2001	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.389,95 €					
Mujer	08/04/1968	02/01/1992		02/01/1992	100	100	ESPORTS	CAP SECCIO ATENCIO CLIENT	continuo	No	8014152012006	05	28.262,42 €	3.688,80 €		80,00		1760,68
Hombre	06/12/2001	18/09/2023		08/09/2021	99,33	289	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	15.045,95 €			58,00		
Mujer	09/04/1993	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.201,90 €					
Hombre	31/07/1957	07/12/2022	05/01/2023	07/12/2022	24	502	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT B	continuo	No	79001905012002	06	51,83 €					
Hombre	16/11/2004	18/12/2023	07/01/2024	18/12/2023	55,33	502	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	3.207,39 €					
Mujer	22/02/1980	01/11/2023		23/10/2000	100	100	ESPORTS	AUXIL. ADMIN. RECEPCION. OAC	partido	No	79001905012002	07	19.907,11 €			58,00		
Hombre	28/08/1966	22/06/2015		22/06/2015	100	189	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT A	continuo	No	79001905012002	06	19.632,76 €			58,00		
Hombre	23/08/2002	29/07/2023	04/09/2023	29/07/2023	53,33	502	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	1.988,14 €					
Hombre	03/06/1985	04/01/2020		11/09/2013	99,2	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS B	partido	No	79001905012002	04	25.998,00 €			58,00		1020,36
Mujer	23/01/1976	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.389,95 €					
Mujer	26/05/2003	27/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.178,28 €					
Mujer	06/06/2001	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.389,95 €					
Mujer	21/06/1973	14/09/1992		14/09/1992	100	100	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU B	partido	No	8014152012006	03	26.822,52 €	3.688,80 €		80,00		1760,68
Hombre	04/09/2003	29/07/2023	04/09/2023	29/07/2023	53,33	502	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	1.988,14 €					
Hombre	26/09/1974	01/11/2014		01/10/2013	100	189	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT A	continuo	No	79001905012002	06	19.632,76 €			58,00		
Hombre	14/09/1979	01/12/2019		24/09/2018	100	189	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT A	continuo	No	79001905012002	06	19.632,76 €			58,00		
Mujer	19/10/1970	10/01/2022		01/06/1989	100	100	ESPORTS	ADMINISTRATIVA B	continuo	No	8014152012006	05	22.271,18 €	4.057,68 €	565,86 €	80,00		1760,68



Mujer	15/09/2002	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €						
Hombre	28/08/1968	01/11/2014		04/09/2005	100	100	ESPORTS	CAP DE MANTENIMENT	continuo	No	79001905012002	06	39.903,78 €				58,00		
Hombre	22/06/1968	10/09/1990		10/09/1990	51,4	200	ESPORTS	FISIOTERAPEUTA	partido	No	8014152012006	03	14.843,90 €	1.959,20 €	40,26 €		80,00		904,98
Mujer	11/09/1990	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €						
Mujer	10/12/1979	04/01/2020		20/06/2011	99,2	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS B	partido	No	79001905012002	04	26.168,10 €				58,00	1.020,60	
Hombre	27/07/1963	14/10/1985		14/10/1985	100	100	ADMINISTRACIÓ	GERENT	continuo	No	8014152012006	01	85.606,12 €	7.175,52 €			80,00		1760,68
Mujer	10/02/1973	01/06/2023		08/10/2018	97,5	289	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	19.141,92 €				58,00		
Mujer	16/09/2003	26/06/2023	14/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	701,08 €						
Hombre	04/07/1969	02/10/2023		14/09/1992	50	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU B	partido	No	8014152012006	03	13.640,44 €	1.844,40 €	1.374,24 €		80,00		880,34
Mujer	26/04/1993	27/06/2022	31/07/2022	20/09/2014	98,67	289	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	18.745,97 €				58,00		
Mujer	12/07/2001	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €						
Mujer	01/02/1997	01/12/2023		27/06/2022	50,67	200	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	16.580,12 €				58,00		
Hombre	12/09/2002	01/10/2023		06/09/2022	97,33	200	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS C	partido	No	79001905012002	04	19.526,73 €				58,00		
Hombre	30/01/1970	01/07/2023		20/09/2018	98,7	289	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT A	continuo	No	79001905012002	06	17.993,43 €				58,00		
Mujer	28/02/1980	07/12/2023	10/01/2024	07/12/2023	50	502	ESPORTS	AUX. ADM. RECEPCIONISTA	continuo	No	79001905012002	07	8.305,77 €						
Hombre	12/07/1969	01/09/2023		11/10/2020	77,5	289	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT B	continuo	No	79001905012002	06	13.329,40 €				58,00		
Hombre	02/03/1963	01/09/2023		06/09/2022	80	200	ESPORTS	OPERARI DE MANTENIMENT B	continuo	No	79001905012002	06	14.770,70 €				58,00		
Mujer	23/05/2005	26/06/2023	14/07/2023	26/06/2023	43,75	502	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	continuo	No	79001905012002	04	407,40 €						
Hombre	31/07/2004	21/08/2023	19/09/2023	21/08/2023	100	410	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	1.312,33 €						
Hombre	29/10/2001	07/11/2022		07/11/2022	40	502	ESPORTS	MONITOR SOCORRISTA	partido	No	79001905012002	04	8.073,07 €				58,00		
Hombre	18/07/2001	26/06/2023	28/07/2023	27/06/2022	87,5	300	ESPORTS	TECNIC ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.389,95 €						
Mujer	28/05/1973	01/11/2014		01/10/1995	100	100	ESPORTS	TECNIC ESPORTIU ACTIVITATS A	partido	No	79001905012002	04	27.407,66 €				58,00		
Hombre	18/02/2004	26/06/2023	28/07/2023	26/06/2023	87,5	502	ESPORTS	MONITOR ACTIVITATS ESTIU	partido	No	79001905012002	04	1.195,96 €						