

## Pla d'igualtat intern de gènere 2024-2027 INSTITUT DEL TEATRE

### Objectius

**Generar un canvi formal i informal en l'organització, mitjançant mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin l'accés, la participació i la redistribució equilibrada de recursos tant per dones com pels homes en tots els llocs de treball i nivells de responsabilitat.**

- Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere .
- Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- Incorporar el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna de l'empresa.
- Identificar els obstacles i barreres que dificulten la igualtat de gènere tant en l'organització formal com informal de l'empresa.
- Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- Enfortir la credibilitat i compromís de l'organització envers les polítiques de gènere a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

### Àmbits d'anàlisi

1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere
2. Característiques generals de la plantilla:
3. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina.
4. Procés de selecció i contractació.
5. Formació.
6. Promoció professional.
7. Classificació professional i anàlisi retributiu
8. Condicions de treball.
9. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
10. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.



## Fases d'intervenció i actuacions associades

### Fase 1. Diagnosi de gènere

- Recull de dades organitzatives (primàries).
- Disseny i anàlisi de Delphi adaptat.
- Qüestionari online dirigit a tota la plantilla.
- 3 tallers (virtuals o presencials) dirigits a personal comandament, personal base i sindicats.
- Entrevistes semi estructurades de contrast: Elaboració guió, execució i tractament de la informació (màxim 2 uds). Si es considera oportú, aquestes entrevistes poden substituir-se per un qüestionari de contrast dirigit al personal tècnic de RRHH.
- Elaboració de l'informe de diagnosi de gènere.

### Fase 2. Elaboració pla igualtat

- Disseny del Pla d'Igualtat.
- Validació de les actuacions proposades per part de la Comissió (negociadora) del Pla d'Igualtat.
- Incorporació d'esmenes de la Comissió al document final.

## La Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (CNPI)

D'acord al recent publicat Real Decret 901/2020, en el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, així com les modificacions del Real Decret 713/2010, del 28 de maig, sobre registre i dipòsits de convenis i acords col·lectius de treball, es obligatori constituir una comissió negociadora del pla d'igualtat. La negociació i l'elaboració de la diagnosi es realitzarà al si de la comissió negociadora del pla d'igualtat.

- A la comissió negociadora hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores. Comptarà amb un màxim de sis membres per cada part.

### Proposta de representativitat a la CNPI per part de la part social:

	Delegats sindicals	% representativitat	Proposta CNPI
La Intersindical	6 persones	46%	3 persones
CCOO	4 persones	30%	2 persones
UGT	3 persones	23%	1 persona

- S'haurà de promoure la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna d'ambdues parts de la comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.
- La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat, que podrà intervenir amb veu però no amb vot. En el nostre cas, aquesta persona una persona de l'equip de Moon Consultoria, que assistirà en algunes de les sessions de la CNPI.



## **Principals funcions de la CNPI:**

- Negociació i elaboració del diagnòstic i les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat i que, si escau, sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

## **Proposta de trobades de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat:**

1. Constitució de la CNPI (2022)
2. Represa del projecte (3 de febrer del 2023)
3. (si escau) Recollida i contrast d'esmenes del contingut del Questionari online dirigit a la plantilla. (mitjans de març 2023)
4. Presentació dels principals resultats de la diagnosi de gènere (finals de setembre 2023)
5. (si escau) Recollida i contrast d'esmenes del contingut de la diagnosi de gènere. (finals de setembre-principis d'octubre 2023)
6. Presentació de la proposta de les principals actuacions del Pla d'Igualtat (principis d'octubre 2023)
7. (si escau) Recollida i contrast d'esmenes del contingut de la proposta d'accions que conformen el Pla d'Igualtat. (segona quinzena d'octubre 2023)

