

PLA D'IGUALTAT

FITNESSALUD, S.L.
(societat gestora de
Club Junior FC)

ÍNDEX

- 1. Declaració de compromís**
- 2. Constitució comissió de gènere**
- 3. Diagnòstic situació actual i anàlisi**
- 4. Definicions**
- 5. Objectius del Pla d'igualtat**
- 6. Mesures implantades per la conciliació vida laboral i familiar**
- 7. Mesures i accions previstes per cada objectiu, indicadors, calendaris i responsables**
- 8. Manual de llenguatge Inclusiu**
- 9. Protocol d'Assetjament Sexual**
- 10. Seguiment i avaluació**
- 11. Annexos**
 - Annex 1: resultat enquesta treballadors**
 - Annex 2: diagrama actuació en cas assetjament o abús sexual**
 - Annex 3: calendari**

1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

Ens trobem en una època de canvi continu, on les organitzacions s'han d'anar ajustant a aquests canvis mitjançant estratègies que permetin millorar la seva competitivitat. Les organitzacions, a través dels seus mecanismes per adaptar-se a la nova situació, han modificat alguns aspectes de les relacions laborals actuals. El manteniment dels llocs de treball, superar els problemes de finançament, conservar els clients,... han passat a ser les prioritats de les organitzacions.

I és cert que en èpoques de recessió les estratègies d'estalvi passen a un primer pla per sobre de qüestions com el benestar dels treballadors, precisament per l'ajust necessari de les relacions laborals a la situació imperant. Tanmateix no és menys cert que les formes d'arribar a ser sostenibles econòmicament no són exclusivament fruit d'estratègies d'estalvi o de control de la despesa, sinó també fruit de la creació de noves oportunitats de negoci o mitjançant fórmules de maximització dels ingressos. I és just en aquest punt on una organització ha d'apostar per disposar dels millors treballadors i treballadores possibles com l'únic camí vàlid per aconseguir assolir els objectius actuals. No és una paradoxa que en temps de crisi es posi de relleu que, efectivament, el personal vàlid i motivat es considera un veritable capital humà, un capital que, com cap altre, es revaloritza amb el temps i repercuteix en els resultats de l'organització i en la qualitat final del servei ofert.

Els estudis determinen un canvi en els aspectes que aporten motivació i satisfacció laboral als treballadors i treballadores. Es valoren positivament les retribucions en forma de beneficis socials; la distància i el trànsit fins arribar a la feina també ha esdevingut un element clau; i com a gran paradigma representatiu d'aquest canvi de valors, la distribució horària de la jornada i les seves diferents opcions de flexibilitat han passat a formar part del primer graó de les prioritats en les condicions laborals, en alguns casos per sobre del salari dinerari.

Les relacions laborals actuals, independentment de la situació de crisi (però també sota el prisma d'assolir la capacitat d'esforç que demana la situació actual), necessiten ser dotades d'elements i connotacions que aportin més satisfacció laboral i que es podria resumir perfectament en el desig social per part dels treballadors i treballadores de conciliar la vida professional i la vida personal. Aquest desig ha estat recolzat pels poders públics, i ho continua estant a hores d'ara, expressat en la normativa legal per una banda i en el reconeixement públic com imatge positiva de les empreses flexibles, per una altra. Des de la publicació de la Llei 39/1999 de conciliació de la vida familiar i laboral, fins a la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat entre dones i homes, ambdues amb l'eix vertebrador d'afavorir la conciliació de la vida familiar i personal amb la feina, han estat moltes les organitzacions que han apostat per facilitar-ne instruments eficaços.

A mode de resum, la satisfacció de les persones que formen part d'una organització és l'aliment de la seva motivació. I que al mateix temps, aquesta motivació és l'element que possibilita la seva capacitat d'esforç i, per tant, es converteix en el camí per incidir de forma conjunta en l'entorn i en la seva complexitat, assolint les noves fites que marquen els temps actuals.

És per tot això que la Direcció de FITNESSALUD, S.L. declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació, pel centre Junior FC, centre Fitness de Banc de Sabadell, centre Top cable, centre Boehringer Ingelheim España S.A. i centre Navata. I, en el marc de la seva política de gestió empresarial es compromet a:

PROMOURE una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que implica a tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

INTEGRAR tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals dels professionals, garantint que tot el personal coneixerà i participarà d'aquestes polítiques.

VETLLAR per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que projecta, tant internes com externes, estiguin exemptes d'element sexista.

GARANTIR una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.

AVALUAR la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actuant en conseqüència formant, informant i millorant les condicions de treball.

2. CONSTITUCIÓ COMISSIÓ GÈNERE

2.1. Membres de la comissió de gènere

La comissió de gènere estarà composta per tres representants de l'empresa i quatre representants dels treballadors.

Els tres representants de l'empresa seran els membres del Comité de Direcció, Sergio Rodríguez Meléndez, Maria Rosa Cruells Castellet i Sonia Jiménez Monterde.

Els representants dels treballadors seran: Jaume Pla Beltran, Carles Janer Rodríguez, Virginia Santos Olmo Carnal i Adrià Quilez Vilarubias.

2.2. Funcions de la comissió de gènere

Com funcions principals de la Comissió de gènere es descriuen les següents:

- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació
- Reunir-se al menys semestralment, amb l'objectiu d'analitzar i fer un seguiment de les línies / eixos d'actuació i objectius inclosos en el present pla. Podran celebrar-se, eventualment i en cas de ser necessari, reunions extraordinàries, si ambdues parts ho consideren oportú.
- Recollir les suggeriments i queixes dels treballadors/res, dels representants legals dels treballadors, en el seu cas, i de la direcció de l'empresa als efectes del seu anàlisi i proposta de solucions concretes.
- Canalitzar cap als òrgans de representació dels treballadors/res, la informació referida en matèria d'igualtat, a través d'un balanç, de caràcter anual, que permeti l'avaluació dels objectius fixats en el present pla, proposant en el seu cas les recomanacions que es considerin oportunes.

2.3. Funcionament

La comissió es reunirà amb caràcter ordinari semestralment, amb l'objectiu d'analitzar i fer un seguiment de les línies / eixos d'actuació i objectius inclosos en el present pla.

Podran celebrar-se, eventualment i en cas de ser necessari, reunions extraordinàries, si ambdues parts ho consideren oportú. Aquestes reunions extraordinàries de la comissió es celebraran dintre del termini que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància del tema a tractar, que, en qualsevol cas, mai excedirà dels 30 dies següents a la recepció de la sol·licitud de reunió.

La comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan a ella assisteixi la majoria absoluta de cada representació, amb els assessors que s'estimin convenients.

Els acords de la comissió requeriran per la seva validesa el vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions.

3. DIAGNÒSTIC SITUACIÓ ACTUAL I ANÀLISI

L'objectiu del diagnòstic és obtenir informació detallada i estructurada que permeti avaluar el grau de desenvolupament de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, analitzant diversos aspectes de la gestió dels recursos humans que afecten a tota la plantilla.

El diagnòstic ha consistit en un anàlisi detallat de la situació sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització durant el qual s'han realitzat activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, i finalment, de formulació de propostes que puguin integrar-se en un Pla d'Igualtat.

El procés de diagnòstic de la igualtat a Fitnessalud s'ha desenvolupat en una primera fase de recollida de dades quantitatives per esbrinar quants homes hi ha, quantes dones, on estan, què fan, i en quines condicions laborals es troben. Es va complementar amb informació qualitativa sobre els processos de contractació, les promocions i les formacions. En general s'ha fet una avaluació global de la forma de gestionar els recursos humans i les implicacions que té en relació al principi d'igualtat entre les dones i els homes que treballen a l'empresa.

3.1. Dades quantitatives

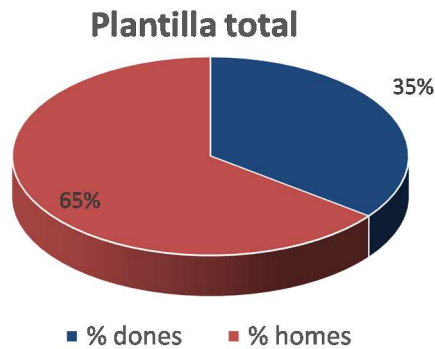
Per analitzar les dades s'han tingut en compte el personal que estava contractat a l'empresa en data 30 d'abril de 2018, els autònoms que presten serveis a l'empresa durant la temporada esportiva i els col·laboradors.

A continuació es detallen els principals resultats de la fase de recollida de dades quantitatives:

3.1.1. Estructura de la plantilla

Per sexe

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
Plantilla total	65	119	184	35%	65%

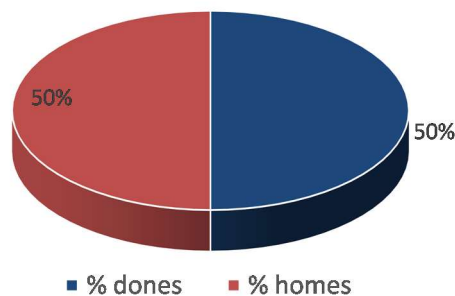


La plantilla total contemplada per la anàlisi és de 184 persones, de las que el 35% son dones i el 65 % homes. En la anàlisi global, la dada ofereix una presència lleugerament desequilibrada respecte a la presència d'ambdós sexes, si tenim en compte la Disposició addicional primera de la Llei 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva entre dones i homes: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Per comandaments intermitjos

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
Comandaments intermitjos	5	5	10	50%	50%

Comandaments intermitjos

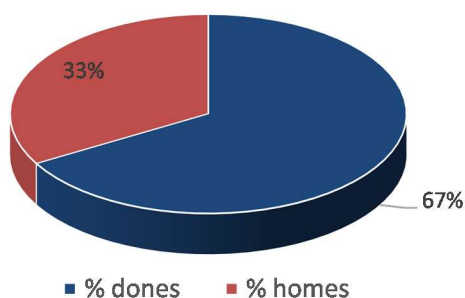


Hi ha un total equilibri d'homes i dones en comandaments intermitjos (inclou Direcció).

Per Direcció

Direcció	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
	2	1	3	67%	33%

Direcció



Hi ha un lleuger desequilibri. És important destacar que donada la xifra tan baixa de persones, i sent un número imparell, aquest desequilibri existirà sempre d'un o l'altre cantó. Per tant, existint presència dels dos gèneres, considerem equilibrada la situació.

Per contracte i sexe

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
Temps complert	13	12	25	52%	48%
Temps parcial	52	107	159	33%	67%
	65	119	184		

Per tipus de contracte, distingint entre temps complert i temps parcial, el 52% són dones, versus el 48% d'homes en el cas del temps complert. Podem considerar un equilibri en aquest tipus de contracte.

Pel que fa al temps parcial, el 33% són dones i el 67% són homes. Hi hauria un lleuger desequilibri, havent-hi més homes que dones en aquesta situació.

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes	% total
Temporal	35	86	121	54%	72%	66%
Indefinit	30	24	54	46%	20%	29%
Fixe discontin	0	9	9	0%	8%	5%
	65	119	184	100%	100%	100%

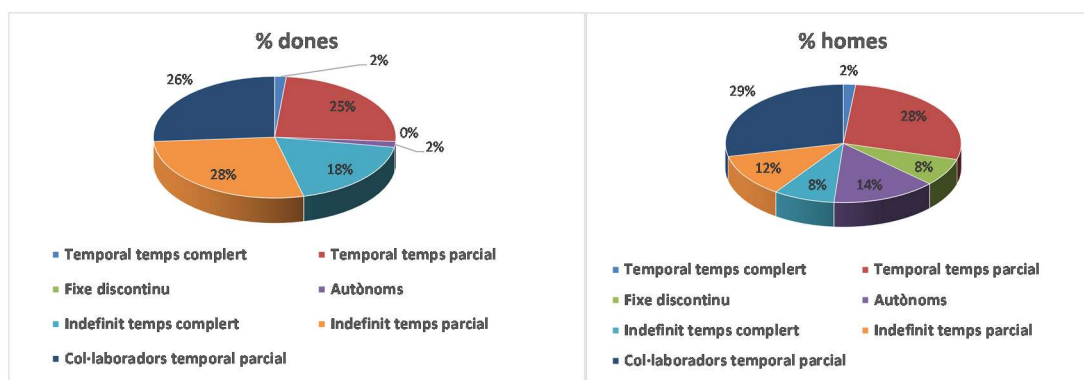
Per altra banda, el 54% de les dones tenen contracte temporal, versus el 46% que tenen contracte indefinit. En el cas dels homes, el 72% té contracte temporal, el 20% contracte indefinit i el 8% contracte fixe discontinu.

Ens trobem, en termes general, amb més homes a l'empresa, però amb una situació més insegura pels homes (contractació temporal i temps parcial)

Per tipus de contracte i sexe

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes	% total
Temporal temps complert	1	2	3	2%	2%	2%
Temporal temps parcial	16	33	49	25%	28%	27%
Fixe discontinu	0	9	9	0%	8%	5%
Autònoms	1	17	18	2%	14%	10%
Indefinit temps complert	12	10	22	18%	8%	12%
Indefinit temps parcial	18	14	32	28%	12%	17%
Col·laboradors temporal parcial	17	34	51	26%	29%	28%
Total	65	119	184	100%	100%	100%

Quant a la distribució de la plantilla total per tipus de contracte, existeix una plantilla eventual, els col·laboradors a temps parcial, que resulta ser la modalitat més freqüent de contractació, suposant un 26% per dones i un 29% per homes.



A banda dels col·laboradors, en segon lloc trobem el contracte temporal a temps parcial que suposa un 27% del total, representant el 25% de total dones i el 28% de total homes. Aquesta dada és un 33% dones versus 67% homes, que resulta exactament igual que l'anàlisi per contracte i sexe, a temps parcial.

Pel que fa al contracte indefinit a temps parcial, suposa el 28% de les dones i el 12% dels homes, representant el 56% de dones i 44% d'homes per aquest tipus de contractació. Per tant, ens trobem davant d'una posició d'equilibri.

En el mateix sentit es troba el contracte indefinit a temps complert, suposa el 18% de les dones i el 8% dels homes, el que representa el 55% de dones i 45% d'homes.

Només hi ha una dona autònoma versus els 17 homes. Suposen el 2% i el 14% de les plantilles de dones i homes, respectivament; representant el 6% de dones i el 94% de homes.

En la contractació fixe discontinua hi ha una situació de desequilibri, només hi ha contractats homes, 9 exactament.

Per últim trobem els contractes temporals a temps complert, que suposen el 2% tant d'homes com de dones, però suposen el 33% de dones i el 67% d'homes. Situació de lleuger desequilibri.

Totes aquestes dades s'han d'analitzar per departament.

Per departaments

	Dones	Homes	Total	% dones	% homes
Comercial / recepció	8	0	8	100%	0%
Finances / Direcció	4	1	5	80%	20%
Fitness / AADD	13	23	36	36%	64%
Futbol	1	35	36	3%	97%
Hockey	23	41	64	36%	64%
Ludoteca / Preescoles	5	0	5	100%	0%
Manteniment	0	7	7	0%	100%
Marketing / Comunicació	0	2	2	0%	100%
Neteja	2	3	5	40%	60%
Padel	0	1	1	0%	100%
Spa	8	1	9	89%	11%
Tennis	1	5	6	17%	83%
Total	65	119	184		

És evident la desigualtat màxima a departaments com el comercial / recepció o ludoteca / preescoles, on el 100% del personal són dones i a departaments com el de manteniment on el 100% del personal són homes.

Pel que fa a pàdel, el 100% són homes, però es tracta d'una persona, per tant no es pot parlar d'una situació de desequilibri.

En l'altre extrem, considerem que a neteja ens trobem en equilibri, donat el 40% de dones versus el 60% d'homes.

Apropant-se a l'equilibri estan els departaments de fitness / activitats dirigides (AADD) i hockey, 36% de dones versus 64% d'homes. El desequilibri en aquest cas és lleugerament de dones.

Departaments amb molt de desequilibri són també els de marketing / comunicació, futbol, tennis i spa. Els tres primers desequilibri per haver majoria d'homes i el quart per ser la majoria de dones. A futbol únicament hi ha un 3% de dones, a tennis un 17% i a spa les dones representen el 89% de la plantilla.

Cal dir, respecte al spa, que si analitzem per centre, el 100% del personal del spa del centre Junior FC són dones. L'únic home que hi ha està al centre Navata.

Per últim, al departament de finances / direcció, 3 persones componen la direcció i només una és un home. Com s'ha comentat anteriorment, no es pot considerar situació de desequilibri. No obstant això, les altres dues persones són dones i corresponen al departament de finances, on podríem dir que si hi ha desequilibri.

Pel que fa a les dades quantitatives, concloem que hi ha una majora d'homes contractes i que aquests tenen una major contractació temporal.

3.2. Dades qualitatives

Per conèixer l'opinió del personal analitzat quantitativament en l'apartat anterior, sobre la situació actual de l'empresa, es va passar una enquesta amb les següents preguntes:

1. La Junta Directiva del Junior creu en la gestió igualitària d'oportunitats
2. La Direcció de Fitnessalud creu en la gestió igualitària d'oportunitats
3. Puc participar en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat de gènere
4. La comunicació del Club utilitza un llenguatge no discriminatori per raons de sexe
5. No importa el gènere per optar a un lloc de feina a Fitnessalud
6. Hi ha paritat d'homes i dones en la Direcció de Fitnessalud
7. L'entitat facilita la compatibilitat de la vida laboral i personal
8. Crec que els homes i dones de Fitnessalud cobren el mateix, en igualtat de condicions (categoria, formació i experiència)
9. Les condicions laborals són igualitàries per homes i dones
10. A igualtat de condicions, tenen les mateixes possibilitats de promoció homes i dones

Amb les següents opcions de resposta:

Gens d'acord	No estic molt d'acord	Bastant d'acord	Totalment d'acord
--------------	-----------------------	-----------------	-------------------

En l'Annex 1 es troba el resum de l'enquesta, per treballador. S'ha obtingut un 19% de resposta. En la següent taula es detallen les respostes rebudes per departament:

Departament	Plantilla			Respostes			% repostes		
	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total
Comercial / recepció	8	0	8	5	0	5	63%	0%	63%
Finances / Direcció	4	1	5	4	1	5	100%	100%	100%
Fitness / AADD	13	23	36	3	8	11	23%	35%	31%
Futbol	1	35	36	0	0	0	0%	0%	0%
Hockey	23	41	64	0	0	0	0%	0%	0%
Ludoteca / Preescoles	5	0	5	3	0	3	60%	0%	60%
Manteniment	0	7	7	0	4	4	0%	57%	57%
Marketing	0	2	2	0	1	1	0%	50%	50%
Neteja	2	3	5	1	1	2	0%	33%	40%
Padel	0	1	1	0	1	1	0%	100%	100%
Spa	8	1	9	2	0	2	25%	0%	22%
Tennis	1	5	6	1	0	1	100%	0%	17%
Total	65	119	184	19	16	35			
				% resposta obtingut		19,0%			

Totes les preguntes tenen resposta mitja amb puntuació superior a 70, per tant, ens trobem amb una valoració positiva per part dels treballadors. Aquesta pot venir donada per desconeixement (cosa que en alguns casos és possible) o perquè sigui la imatge de l'empresa que tenen els treballadors.

Malgrat el resultat de l'enquesta, si que és cert, que en alguns punts, s'ha detectat deficiències que necessiten d'accions per aconseguir la millora de la situació actual.

4. DEFINICIONS

El Present pla conté una sèrie d'objectius acompanyats de mesures, accions i un pla de seguiment, l'objectiu del qual és donar compliment a les previsions legals a partir de les línies de millora que s'han detectat en la fase de diagnòstic.

Per assegurar el correcte enteniment i una interpretació comú, es traslladen aquí les definicions contingudes en la Llei Orgànica d'igualtat efectiva entre homes i dones d'algunes expressions que seran contingudes en aquest document.

Qualsevol altra definició inclosa en la Llei Orgànica i no reproduïda en aquest document serà també d'aplicació, així com les que apareguin en la resta de legislació sobre la matèria.

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. Art. 3.

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

Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a la feina, en la formació i en la promoció professionals i en les condicions de treball. Art. 5

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit del treball privat i en el del treball públic, es garantirà en el termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, inclús al treballador per compte pròpia, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de feina, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una pressió concreta incloses les prestacions concedides per les mateixes.

Discriminació directa i indirecta. Art. 6

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

Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en la què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a persones d'un sexe en desavantatge particular en respecte a persones de l'altre, excepte que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta siguin necessaris i adequats.

En qualsevol cas, es considerarà discriminatòria tota ordre de discriminar, directa o indirectament, per raó de sexe.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Art. 7.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn discriminatori, degradant o ofensiu.

Es considerarà en tot cas discriminatori l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Discriminació per embaràs o maternitat. Art. 8

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

Indemnitat front les represàlies. Art. 9.

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanada o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones.

Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries. Art. 10.

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

Accions positives. Art. 11

Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran les mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtats de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables en tant en quant subsisteixin les situacions, hauran de ser raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas.

Tutela jurídica efectiva. Art. 12

Qualsevol persona podrà recavar dels tribunals la tutela del dret a la igualtat d'acord amb allò establert en l'article 53.2 de la Constitució, inclús després de la terminació de la relació en la què suposadament s'ha produït la discriminació.

Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Art. 44.

Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

5. OBJECTIUS PLA D'IGUALTAT

El pla d'igualtat de Fitnessalud, S.L. té com a objectius generals:

- Avançar en la igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones a Fitnessalud.
- Integrar encara més la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a Fitnessalud i fomentar la coresponsabilitat entre homes i dones
- Garantir la igualtat de retribució per treballs d'igual valor

Aquests objectius generals es concreten en els següents objectius específics:

A. Selecció i contractació

- a. Garantir la igualtat d'oportunitats revisant els processos de selecció
- b. Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals, però especialment en els que estiguin subrepresentats

- c. Fomentar l'equilibri d'homes i dones independentment de la modalitat de contractació: temps complert i temps parcial

B. Promoció

- a. Fomentar l'existència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció

C. Formació

- a. Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla general

D. Retribució

- a. Vigilar l'aplicació de la política retributiva per garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor

E. Conciliació de la vida laboral i familiar

- a. Facilitar l'exercici dels drets de conciliació
- b. Millorar les mesures conciliadores i fomentar la coresponsabilitat

F. Salut laboral

- a. Introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals amb el fi d'adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i les treballadores
- b. Difondre el protocol d'assetjament sexual i per raons de sexe, per prevenir-ho

G. Comunicació

- a. Garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones
- b. Establir canals d'informació sobre la igualtat d'oportunitats en l'empresa
- c. Garantir que els mitjans de comunicació i els continguts són accessibles i coneguts per tots els treballadors/res.

H. Violència de gènere

- a. Millorar i divulgar els drets legalment establerts per les dones víctimes de violència de gènere contribuint d'aquesta manera a la seva protecció

6. MESURES IMPLANTADES PER LA CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I FAMILIAR

En l'actualitat estan implantades les següents mesures:

Abandonament del lloc de treball en cas d'emergència

Descripció: el personal pot abandonar el lloc de treball en cas d'emergència, que pugui justificar posteriorment.		
Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	Depenent si s'ha de substituir	Sempre

Ús de les instal·lacions esportives

Descripció: el personal pot fer servir les instal·lacions esportives de la instal·lació on treballa, fora del seu horari laboral i tenint en compte les hores punta de la instal·lació.		
Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal amb jornada superior a 30 hores al Centre Junior FC, tot el personal centre Navata	No	Sempre

Descomptes

Descripció: el personal té un descompte del 30% en les quotes i serveis del Club esportiu on treballa (excepte en les tovalloles pel centre Junior, que el descompte és el 10%, i pel centre Navata que les tovalloles són gratuïtes).		
Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	No	Sempre

Revisions mèdiques anuals

Descripció: el personal es pot fer una revisió mèdica anual, composta d'extracció de sang analítica i de revisió, a les instal·lacions del Club esportiu on treballa, dins de l'horari laboral.		
Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	Si	Juny/juliol

Avantatges col·lectiu Junior

Descripció: el personal pot gaudir dels avantatges del col·lectiu Junior.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal del Centre Junior FC	No	Sempre

Formació

Descripció: el personal es pot formar gratuïtament, sempre que es tracti de formació que tindrà repercussió en la seva feina.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	Si	Sempre

Sopar de Nadal

Descripció: el personal està convidat al Sopar de Nadal.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	Si	Desembre

Canvis de torns

Descripció: el personal por fer canvis de torns, amb els límits establerts per cada departament.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	Si	Sempre

7. MESURES I ACCIONS PREVISTES PER CADA OBJECTIU, INDICADORS, CALENDARIS I RESPONSABLES

7.1. SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Objectiu: Garantir la igualtat d'oportunitats revisant els processos de selecció

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Les ofertes de treball anunciades interna o externament contindran la denominació del lloc en masculí i femení	Totes les ofertes estan redactades amb llenguatge no sexista	Responsable selecció. Termini 1 any des de inici vigència.
2. Incorporar un llenguatge no sexista als processos de difusió de les ofertes de treball, siguin de la natura que siguin.	Tots els processos de comunicació incorporen llenguatge no sexista.	Responsable selecció. Termini 1 any des de inici vigència.
3. Nomenament persona responsable de Igualtat de Tracte i Oportunitats entre homes i dones.	Nomenament de persona.	Manager Recursos Humans: Sonia Jiménez.

Objectiu: Fomentar una representació equilibrada d'homes i dones en diferents categories, però especialment en aquelles on estan subrepresentats/ades

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Els processos de selecció anuals es faran amb l'objectiu de diversificar la plantilla per assolir una proporció equilibrada.	Inclusió del criteri en els processos de selecció.	Responsable de selecció. Termini 1 any.
2. Incorporar en la comunicació relativa al treball el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	Totes les comunicacions inclouen el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	Responsable de selecció. Termini 1 any.

Objectiu: fomentar l'equilibri d'homes i dones independentment de la modalitat de contractació: tempos complert i parcial

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Informar a la Comissió de Seguiment de l'evolució de les contractacions realitzades a temps complert desagregades per sexe.	Informació traslladada a la Comissió	Responsable CSC y RRHH. Termini 1 any.

7.2. PROMOCIÓ**Objectiu: fomentar l'existència de criteris d'igualtat en tots els processos relatius a l'àrea de promoció**

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Fomentar la possibilitat de que les persones puguin comunicar el seu desig de promocionar.	Comunicacions de desig de promoció.	Responsable de RRHH. Termini 2 anys.
2. Reforçar el criteri de que les promocions es realitzen internament, només anant a convocatòria externa quan no hi ha perfils dins de l'empresa.	Número de promocions internes amb relació al número de contractacions externes pels que han sorgit vacants de promoció desagregat per sexe, lloc i grup professional.	Responsable de RRHH. Termini 2 anys.

7.3. FORMACIÓ**Objectiu: sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats a la plantilla en general**

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Garantir que la informació sobre les ofertes de formació arriba a tot el personal de l'empresa, així com el fet que siguin durant la jornada de treball.	Comunicació individual de planificació formativa. Número de comunicacions. Número de formacions.	Responsable de RRHH. Termini 1 anys des de inici vigència.
2. Informar a la Comissió de Seguiment dels resultats desagregats per sexe de la formació anual.	Comissió informada.	Responsable de RRHH. Anualment.

7.4. RETRIBUCIÓ**Objectiu: vigilar l'aplicació de la política retributiva per garantir la igualtat retributiva en treballs d'igual valor**

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Anualment fer la revisió de l'estructura salarial fixa i variable i origen de les quanties en funció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, perquè, en el cas de detectar diferències salarials per motiu de gènere, establir mesures per corregir-les.	Informe de l'estructura salarial.	Responsable RRHH. Anual.

7.5. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Objectiu: facilitar l'exercici dels drets de conciliació

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Difondre mitjançant els canals habituals de comunicació de l'empresa els diferents permisos, drets i mesures de conciliació que existeixen d'acord amb la legislació vigent.	Número i canals de comunicació utilitzats.	Responsable de RRHH. Immediat a partir de inici vigència.
2. Garantir que les persones que s'acollin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional, ni a possibilitats de promoció.	Número de persones que gaudeixen de drets de conciliació.	Responsable de RRHH. Immediat a partir de inici vigència

Objectiu: millorar les mesures conciliadores i fomentar la coresponsabilitat

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Realitzar campanyes informatives i de sensibilització específicament dirigides als homes sobre la coresponsabilitat i repartiment equilibrat de tasques	Número de campanyes realitzades.	Responsables de RRHH i Comunicació. Durant la vigència.
2. Es tindrà dret a una excedència de mínim 2 mesos i màxim 4 per persones en tràmits d'adopció internacional amb reserva de la posició de feina.	Número de treballadors que s'acullen a aquest dret.	Responsable de RRHH. Immediat a partir de la signatura.
3. Les vacances es poden ajuntar al permís de paternitat	Número de treballadors que s'acullen a aquest dret.	Responsable de RRHH. Immediat a partir de la signatura.

Extensió d'accions en la conciliació de la vida laboral i familiar:**Donació de sang**

Descripció: oferir als treballadors/ores la possibilitat de donar sang dins de l'horari laboral i al mateix centre de treball.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	No	Una vegada a l'any

Festa dia d'aniversari del treballador/a

Descripció: festa el dia de l'aniversari del treballador/a, amb una antiguitat de 3 anys. En cas que el treballador hagi de ser substituït, haurà de buscar ell el substitut.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal amb antiguitat superior a 3 anys	Si, en el cas d'haver de substituir al treballador/a	Dia de l'aniversari (no es pot canviar)

Divendres d'esmorzar

Descripció: mensualment, en divendres, es farà un esmorzar entre la Direcció de l'empresa i un treballador de cada departament.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal, aleatòriament	Si, el de l'esmorzar	Divendres, mensualment

Treball des de casa

Descripció: permetre que el personal que pugui organitzar-se, pugui treballar des de casa, estant disponible en qualsevol moment que sigui requerit per telèfon.

Per qui	Cost	Calendari
Pel personal que la seva feina ho permeti	No	Sempre

Canvi festius

Descripció: permetre que el personal pugui canviar els dies festius de Sant Cugat pels de la seva localitat (és a dir, canvi del 29 de juny, festa local a Sant Cugat, per un de festa local a la ciutat on viu). En cas que el treballador hagi de ser substituït, haurà de buscar ell el substitut.

Per qui	Cost	Calendari
Per tot el personal	No	Dies festius Sant Cugat

Primer dia de col·legi

Descripció: permetre que el personal que segons la seva feina s'ho pot combinar, tingui horari flexible d'entrada el primer dia de col·legi les fills/filles (en edat d'educació primària).

Per qui	Cost	Calendari
Per qui s'ho pugui combinar (no s'hagi de substituir)	No	Sempre

Sala descans

Descripció: condicionament d'una sala de descans del personal amb un sofà, per deixar espai a la cuina i que tinguin un espai on descansar o esperar a que arribi el moment de treballar.

Per qui	Cost	Calendari
Per tots	Si	Sempre

7.6. SALUT LABORAL

Objectiu: introduir la dimensió de gènere en la política i eines de prevenció de riscos laborals amb la finalitat d'adaptar-les a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials dels treballadors i treballadores

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Revisar les avaluacions de riscos per incloure la previsió en cas d'embaràs o lactància.	Avaluacions revisades. Número de llocs de treball revisats.	Servei de prevenció extern. Termini 2 anys.
2. Revisar i difondre el procediment d'actuació de l'empresa en situacions de risc per embaràs.	Donar publicitat del protocol i difondre'l pels medis de comunicació habituals.	Responsable RRHH. Durant tota la vigència del Pla.

Difondre el protocol d'assetjament sexuals i per raons de sexe, per prevenir-ho**Objectiu: difondre el protocol d'assetjament sexuals i per raons de sexe, per prevenir-ho**

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Introduir el Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de sexe en els mitjans de comunicació interna de l'empresa.	Protocol difós. Mitjans de comunicació en què es difon.	Responsable de RRHH. 1 mes després de la inici vigència.
2. Incloure en la formació obligatòria sobre Prevenció de riscos laborals un mòdul sobre prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Mòdul inclòs en la formació inicial. Número d'accions formatives impartides.	Responsable de RRHH. 2 anys.
3. Informar a la Comissió de Seguiment sobre els processos iniciats per assetjament segons el protocol aprovat per l'empresa, així com el número de denúncies formalitzades.	Comissió informada. Número d'assetjaments notificats, número de vegades que s'ha constituït la comissió i actuacions.	Responsable de RRHH. Una vegada a l'any, reunions periòdiques.

7.7. COMUNICACIÓ**Objectiu: garantir que la comunicació interna promogui una imatge igualitària d'homes i dones**

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Revisar i corregir, si és necessari, el llenguatge i les imatges que es fan servir en les comunicacions internes: publicacions, carteleria,... perquè sigui neutre.	Número de mitjans revisats. Modificacions realitzades.	Responsable de Comunicació i Marqueting. Durant la vigència.
2. Revisar i corregir, si és necessari, el llenguatge de la pàgina web perquè no contingui termes sexistes.	Pàgina web revisada i canvis realitzats.	Responsable de Comunicació i Marqueting. Durant la vigència.
3. Formar al personal encarregat dels mitjans de comunicació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats i utilització no sexista del llenguatge.	Número de persones formades.	Responsable de RRHH. 1 any.

Objectiu: establir canals d'informació sobre la igualtat d'oportunitats en l'empresa

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Donar difusió i publicitat en els nostres canals de comunicació del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	Número de missatges dedicats a la igualtat en els diferents canals de comunicació.	Responsables RRHH i Comunicació. Durant la vigència del Pla.
2. Traslladar el compromís de l'empresa a les empreses que col·laboren amb l'empresa.	Compromís traslladat. Número d'empreses informades del total d'empreses amb les que es treballa.	Responsables RRHH i Comunicació. Durant la vigència del Pla.
3. Facilitar la comunicació perquè la plantilla pugui realitzar suggeriments i propostes de millora a la persona responsable d'igualtat designada per l'empresa.	Número de suggeriments i opinions traslladades a la persona responsable i suggeriments acceptats.	Responsable d'igualtat. Durant la vigència del Pla.
4. Difondre l'existència de la persona responsable d'igualtat.	Nom de la persona difós en els canals i mitjans corresponents.	Responsables RRHH i Comunicació. 1 mes després inici vigència.
5. Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'empresa.	Verificar la seva difusió.	Responsables RRHH i Comunicació. 1 mes després inici vigència.

Objectiu: garantir que els mitjans de comunicació i els continguts són accessibles i coneguts per tots els treballadores i treballadors

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Informar i formar al personal sobre els mitjans de comunicació existents.	Personal format i informat.	Responsables RRHH i Comunicació. Durant la vigència del Pla, a partir del mes de la signatura.

7.8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Objectiu: millorar i divulgar els drets legalment establerts per les dones víctimes de violència de gènere, contribuint d'aquesta manera a la seva protecció

Mesura / Acció	Indicador	Responsable i termini
1. Informar a la plantilla, a través de la comunicació interna, dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere.	Difusió en els mitjans habituals de l'empresa.	Responsables de RRHH i Comunicació. Durant tota la vigència del Pla.
2. Informar a la Comissió de Seguiment el Pla d'Igualtat del número de casos de dones víctimes de violència de gènere	Comissió informada: consta en acta de la reunió. Mesures que s'han fet efectives.	Responsable de RRHH. Anualment en reunions de seguiment.

8. MANUAL DE LLENGUATGE INCLUSIU

És sabuda la importància del llenguatge i que la desigualtat també es pot manifestar en l'ús del mateix.

Existeixen diverses formes de comunicar-se amb un llenguatge inclusiu. A continuació, s'exposen formes de substitució del genèric universal masculí, les alternatives per mantenir la concordança entre els elements de la frase, com evitar altres genèrics masculins i les maneres d'evitar diverses formes de discriminació.

RECOMANACIONS

A. Quan ens referim a grups de persones: substituïrem per substantius genèrics

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Els treballadors	El personal
El President del Club	La presidència del Club
El director	La Junta Directiva
Els socis	Els associats
Els monitor	El monitoratge

B. Quan ens referim a grups de persones: substituïrem per una duplicació en resolucions, cartes, documents públics i altres

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Llista de candidats	Llista de candidats i candidates
Es necessiten tècnics	Es necessiten tècniques i tècnics
Desenvolupament educatiu del nen practicant	Desenvolupament educatiu del nen i la nena practicant
Curs d'entrenadors	Curs d'entrenadors i entrenadores
Monitor d'esport	Monitor o monitora d'esport
Les quotes dels federats	Les quotes dels federats i federades

C. Quan ens referim a grups de persones: substituïrem per una duplicació abreviada en formularis, correus i altres menys formals. Es recomana utilitzar la abreviació "/a" i "/o"

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
--------------------	---------------------

El càrrec de director

El càrrec de director/a

D. Quan ens referim a una persona que ocupa un càrrec o professió: farem servir masculí si es tracta d'un home, femení si es tracta d'una dona, ens cerciorarem de la existència de la paraula en femení

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Llista de candidats Es necessiten tècnics esportius	Llista de candidats i candidates Es necessiten tècniques i tècnics esportius
Escollir president Els federats	Escollir president o presidenta Els federats o federades

E. Concordances

Els articles, adjectius i pronoms d'un text han de concordar amb els noms que acompanyen, seguint les regles habituals. Però, és comú que paraules de gènere neutre, com "estudiant", s'acompanyin d'articles, adjectius i pronoms masculins, invisibilitzant el femení.

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Els tècnics convocats Els membres del Club	Les tècniques i tècnics convocats Els i les membres del Club

F. Solucions neutres

Altra opció és eliminar pronoms masculins prescindibles, que no suposen la pèrdua de significat

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Quan ells van fer la prova Nosaltres estem a la seva disposició	Quan van fer la prova El nostre servei està a la seva disposició

G. Ordre d'aparició del femení i masculí

Una qüestió a remarcar és que l'ordre d'aparició de femení i masculí és molt revelador, ja que denota una determinada jerarquització d'homes i dones. A vegades és constant i generalitzat anteposar el femení al masculí. Evidentment, aquest ordre no respon a cap regla gramatical; per tant, per és tenir un tracte igualitari, el millor és anant alternant-ho.

Aquest ordre d'aparició s'ha d'alternar, tant en la utilització escrita com oral.

H. Sobre l'arrova

Encara que a vegades pot ser la primer forma que vingui al cap, paga la pena posar-se a pensar amb la finalitat de trobar una solució millor.

La farem servir en alguna ocasió excepcional per un cartel, per un anunci, per en un moment donat cridar l'atenció (abans inclús de que es llegeixi el text) sobre el fet de que s'ha tingut en compte a les dones, però no es farà servir per cap tipus de document o imprès oficial.

I. Sobre les barres

Les limitarem, si es que es fan servir, a textos, escrits o documents que no fossin per llegir, que siguin per omplir.

Sembla millor i més llegible qualsevol de les expressions següents:

- les i els tècnics
- els i les tècniques
- tècniques i tècnics

Que una expressió amb barra com aquesta que dificulta la lectura:

- els/les entrenadors/es

En documents per llegir, hi ha fórmules més llegibles, i per tant, més comprensibles que els guions o les barres.

J. Canvis en la sintaxis i altres

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Quants...	Quants i quantes, quanta gent, quantes persones, el número de persones
Quants...	Tot el mon, totes les persones
Els mencionats...	Tant ell com ella, ambdues parts,...

Quants...	Una gran quantitat, un gran número de, gran part de,...
Quants...	Un conjunt de, un grup de, gran varietat de una varietat de, ...

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Ús estereotipat d'adjectius qualificatius segons sexe	En concordança amb el context d'una frase, evitar referir-se a dones amb adjectius com: dolça, tendre, dèbil, fràgil, emocional, romàntica, maternal i a homes com: violent, protector, fort, racional, autoritari.
Ús pejoratiu de paraules relacionades amb la llibertat sexual	Evitar ús de paraules pejoratives en general

Llenguatge sexista	Llenguatge inclusiu
Ús pejoratiu de paraules relacionades amb la orientació sexual	Evitar paraules com: marica, raro,...
Ús pejoratiu de paraules relacionades amb la identitat de gènere	Evitar paraules com: machorra, afeminat,...
Ús d'expressions com senyor o senyora o senyoreta o viuda de.	Evitar senyor i senyora González. Farem servir noms complets: José González i María Pérez

9. PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL

9.1. Introducció

L'assetjament i l'abús sexual constitueixen modalitats de violència sexual que no solament atempten contra la llibertat sexual, sinó que també lesionen el dret fonamental a la integritat física i moral i constitueixen un atemptat contra la dignitat i desenvolupament de la personalitat.

En un món de significats canviants, la població adulta ha de ser èticament conscient i capaç de reconèixer els comportaments inapropiats. Quan es produeix una situació inapropiada, les persones adultes han de tenir la capacitat i el valor d'intervenir. Intervenir significa prevenir comportaments inacceptables, tant si provenen de les persones adultes com d'altres nens o nenes, o d'altres nois o noies.

S'ha de tenir en compte que les relacions entre professionals de caràcter vertical, és a dir, que impliquin una desigualtat basada en el major poder i autoritat, poden ser utilitzades per forçar conductes que impliquin greu risc pel desenvolupament de la persona, com són els maltractaments i abusos. Fins i tot, s'ha de prendre en consideració la possibilitat de que es produeixin situacions d'assetjament i abús sexual entre persones, sense haver-hi desigualtat.

Fins ara tot el pla d'igualtat s'ha basat en el personal de Fitnessalud, S.L. Arribats a aquest punt s'ha de tractar també la relació del personal (entrenadors bàsicament) amb els clients, prestant especial atenció als menors d'edat.

Tenint en compte tot allò comentat, la Direcció de Fitnessalud, estima necessari sumar-s'hi a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament i abús sexual, i, en conseqüència, aprova el present protocol, d'obligat compliment, afirmant que evitarà, en la mesura que sigui possible, l'assetjament i abús sexual i, en cas que es produeixin, no amagarà els mateixos.

9.2. Marc legal

L'abús i l'assetjament sexual són considerats com a delictes pel Codi Penal (Llei Orgànica 10/1995 de 23 de novembre del Codi Penal i Llei Orgànica 11/1999 de 30 d'abril).

Al Capítol II els articles 181-183 defineixen/delimiten el concepte d'abusos sexuals: "actes no violents, però no consentits o amb consentiment viciat". En qualsevol cas, s'entén que hi ha un consentiment viciat quan la víctima és menor de 13 anys o quan són persones privades de sentit o que pateixen algun trastorn mental.

Al Capítol III, a l'article 184 es defineix i es delimita l'assetjament sexual a la sol·licitud de favors sexuals per qui té una posició preeminent respecte de la víctima.

9.3. Objectius

- a. Prevenir possibles situacions d'assetjament i abús sexual entre personal i amb clients
- b. Establir un procediment d'actuació davant indicis de situacions d'assetjament i abús sexual
- c. Promoure un context social de rebuig i una adequada resposta davant de qualsevol modalitat de violència sexual contra adults i menors de edat.

9.4. Marc d'aplicació

Aquest protocol serà d'aplicació al personal i qualsevol client que formi part dels centres que Fitnessalud té: centre Junior FC, centre Fitness de Banc de Sabadell, centre Top cable, centre Boehringer Ingelheim España S.A. i centre Navata.

El protocol es dirigeix tant a les persones menors d'edat com als adults, contemplant-se procediments diferenciats en cada cas. Les persones menors d'edat poden estar exposades a un major risc de ser manipulats i coaccionats per part d'agressors i presenten majors dificultats que els adults per revelar aquestes situacions, sobre tot si són exercides per persones amb un ascendent d'autoritat (real o percebuda) sobre ells i/o amb els que mantenen una relació emocional.

9.5. Mesures de prevenció

Fitnessalud donarà la oportuna difusió del contingut del Protocol i facilitarà la deguda formació, informació y sensibilització en aquesta matèria entre el personal i clients.

Descripció dels riscos potencials i les mesures preventives:

- a. A la sala de fisioteràpia, durant un tractament fisioterapèutic, s'hauria de fer públic l'horari d'ús de la sala i no tancar mai la porta amb clau.
- b. Per fer un tractament a un menor (massatge o fisioteràpia), sempre ha d'anar acompanyat del pare/mare o tutor/a.
- c. Als despatxos, no tancar amb clau la porta durant el seu ús i controlar mitjançant un registre, si cal, l'ús del despatx (horari i persones).
- d. Als vestidors esportius, no s'ha de tancar la porta amb clau mai durant el seu ús.
- e. Als vestidors esportius, l'entrenador o entrenadora ha de picar sempre abans d'entrar.
- f. Als vestidors esportius, mai pot haver-hi un adult sol amb un menor.
- g. El personal no ha de tocar a un company/a o client/a de tal manera que el contacte pugui ser raonablement interpretat com de naturalesa sexual o eròtica per alguna de les dues parts. Aquest seria el cas de tocar deliberadament (o fer que una altra persona ho faci) els genitals, natges o pits.
- h. En cas de ser necessari el contacte físic, es tindrà en compte sempre la percepció de la persona que el rep.
- i. El personal no pot tenir grups de Whatsapp amb menors d'edat exclusivament.

- j. És responsabilitat de l'adult/a negar-se a iniciar actes o relacions basades en els suggeriments sexuals fets pels i les joves, ja que els infants i adolescents no necessàriament són conscients de les conseqüències que poden tenir aquest tipus d'iniciatives.
- k. Evitar qualsevol tipus de situació que pugui portar a connotacions sexuals.

9.6. Actuació en cas d'assetjament o abús sexual

Davant d'una situació de possible assetjament o abús sexual, el procés s'inicia amb una comunicació al Delegat de Protecció.

El Delegat de protecció ho comunica al Comitè assessor. És aquest comitè qui parla amb l'agressor, decideix si es comunica a l'autoritat competent i comença el procediment d'Atenció i Recuperació (s'aconsella a la víctima a anar a la policia i es fa l'acompanyament de la víctima i l'agressor). I es prenen les següents accions:

1. Es rep assistència legal (de la policia),
2. S'informa a la policia (en cas d'una persona menor d'edat, malgrat que la família es negui, s'ha d'informar a la policia)
3. Es dona un permís no retribuït al presumpte agressor

A partir d'aquí es deixa en mans de la policia podent haver-hi diferents escenaris: no s'arriba a judici i no hi ha sentència. S'arriba a judici i es declara culpable o s'arriba a judici i es declara innocent.

En qualsevol dels casos, davant d'un indicati de possible assetjament o abús sexuals, el presumpte agressor serà acomiadat podent fer servir l'empresa la figura de l'acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda. Únicament si és molt evident que no hi ha hagut tal assetjament o abús sexual, el presumpte agressor es reincorporarà al lloc de treball.

“El respecte és un valor ètic o moral que reconeix que una persona o quelcom té vàlua. Va més enllà de la tolerància perquè implica un sentiment positiu cap a l'altre.

Per a alguns, el respecte en les relacions interpersonals comença pel reconeixement de l'individu com a entitat única i que necessita ser comprès per l'altre. Consisteix a saber valorar els interessos i necessitats dels altres.”

A l'Annex 2 està el diagrama d'actuació.

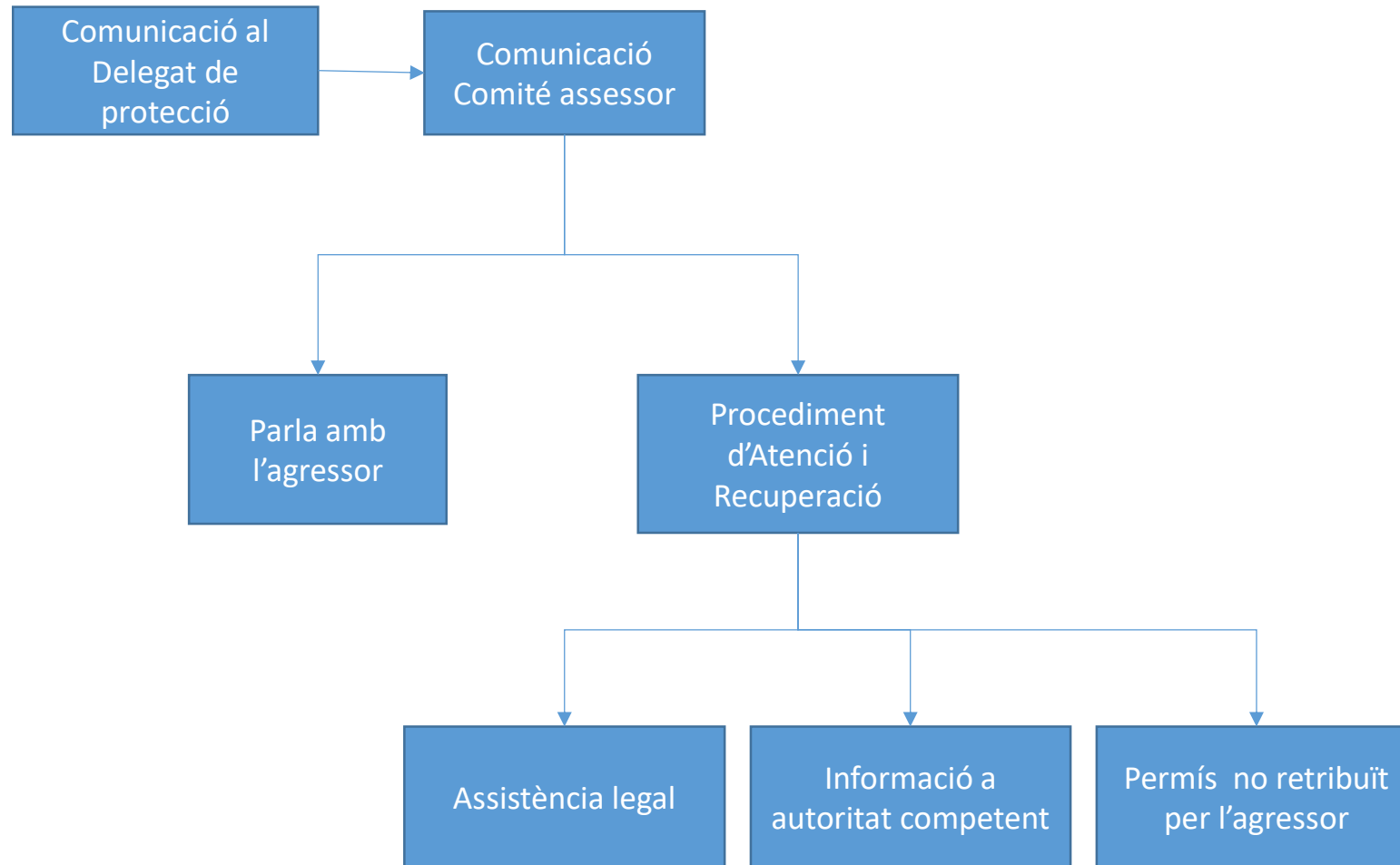
10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Les dates de preparació d'aquest pla d'igualtat:

1. Declaració de compromís: maig 2018
2. Creació comissió: juliol 2018
3. Diagnosi: abril 2018
4. Mesures i accions: maig 2018
5. Manual de llenguatge inclusiu: entrada en vigor juliol 2018
6. Protocol d'assetjament sexual: entrada en vigor juliol 2018
7. Calendari: detall en Annex 3
8. Seguiment i avaluació: 2 reunions de la Comissió de gènere (1 per semestre: Nadal i final de la temporada, al maig).

ANNEX 1

Treb	H/D	Dep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Punt
1	H	MK	99	99	66	99	99	99	99	99	99	99	957	95,70
2	H	MANTENIM	66	99	66	66	33	66	99	50	50	66	661	66,10
3	H	FITNESS / AADD	66	50	33	66	99	33	66	50	99	33	595	59,50
4	H	FITNESS / AADD	50	50	99	66	99	50	50	66	66	99	695	69,50
5	H	MANAGER MANT	99	99	66	99	99	66	99	66	66	66	792	79,20
6	D	SOCO	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	990	99,00
7	D	MANAGER FITNESS	99	99	66	33	99	99	66	99	99	99	858	85,80
8	H	FITNESS / AADD	66	66	66	99	99	99	99	99	99	66	858	85,80
9	H	FITNESS / AADD	66	66	66	66	66	66	50	66	66	66	644	64,40
10	D	SPA	33	33	33	33	33	33	33	50	33	33	413	41,30
11	D	RECEPC / COM	66	99	66	99	99	66	99	99	99	66	858	85,80
12	D	RECEPC / COM	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	990	99,00
13	D	NETEJA	66	66	66	1	66	66	66	66	66	66	595	59,50
14	H	MANTENIM	99	99	99	99	99	99	66	99	99	99	957	95,70
15	H	FITNESS / AADD	99	66	99	66	66	66	33	99	99	99	792	79,20
16	D	RECEPC / COM	99	99	99	99	99	66	99	99	99	99	957	95,70
17	D	ADM/FIN	66	66	66	66	99	99	99	33	66	33	693	69,30
18	D	ADM/FIN	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	990	99,00
19	H	FITNESS / AADD	66	66	33	33	33	66	1	1	33	66	398	39,80
20	H	MANAGER AADD	33	66	99	1	66	99	66	66	99	66	661	66,10
21	H	AUTÒNOM FITNESS	99	66	99	99	99	99	99	66	99	99	924	92,40
22	D	MANAGER FIN	50	99	33	33	99	99	99	99	99	99	809	80,90
23	D	FITNESS / AADD	66	66	33	66	66	99	66	66	66	66	660	66,00
24	H	NETEJA	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	990	99,00
25	H	MANTENIM	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	660	66,00
26	D	LUDO/PREESC	66	66	66	33	66	66	33	66	66	66	594	59,40
27	D	LUDO/PREESC	66	66	66	33	66	66	66	66	66	66	627	62,70
28	D	LUDO/PREESC	66	66	66	66	66	50	99	99	33	66	677	67,70
29	D	RECEPC / COM	50	66	50	99	99	99	66	66	99	99	793	79,30
30	D	RECEPC / COM	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	990	99,00
31	D	SPA	99	66	99	99	99	99	99	50	99	99	908	90,80
32	D	DIRECCIÓ	99	99	99	66	99	99	99	99	99	99	957	95,70
33	H	CONS. DELEGAT	99	99	99	99	99	1	99	99	99	99	892	89,20
34	H	AUTÒNOM PADEL	99	99	66	99	33	99	66	66	66	66	759	75,90
35	D	MANAGER TENNIS	99	99	66	99	99	99	33	66	66	66	792	79,20
Total			2.757	2.806	2.591	2.543	2.871	2.774	2.741	2.676	2.855	2.772		2.739
Mitja			78,77	80,17	74,03	72,66	82,03	79,26	78,31	76,46	81,57	79,20		78,25



ANNEX 3

Maig Juliol 2018	Agost – maig 2019	Agost - maig 2020	Agost - maig 2021
------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Vigència del pla d'igualtat

Implantació
mesures
conciliació
vida laboral i
profesional

Implantació
mesures
comunicació

Implantació
mesures
violència de
gènere

Implantació mesures objectiu selecció i contactació

Implantació mesures objectiu formació

Implantació mesures objectiu retribució

Implantació mesures objectiu promoció

Implantació mesures objectiu salut laboral