



# PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

SINDICATURA DE COMPTES DE LES  
ILLES BALEARS

SETEMBRE 2025

## CONTINGUT

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓ.....                                            | 3  |
| 2. MARC LEGAL EN EL QUAL S' ENQUADRA EL PLA .....              | 5  |
| 3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D' IGUALTAT.....              | 7  |
| 3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT? .....                           | 7  |
| 4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D' IGUALTAT.....                | 8  |
| 5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL .....                | 11 |
| 6. ÀREES D' ACTUACIÓ .....                                     | 11 |
| 7. INFORME DIAGNÒSTIC.....                                     | 13 |
| 7.1 INFORME DE AUDITORIA SALARIAL .....                        | 14 |
| 8. OBJECTIUS DEL PLA D' IGUALTAT .....                         | 27 |
| 8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D' IGUALTAT .....               | 27 |
| 9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D' IGUALTAT .....              | 29 |
| 10. APLICACIÓ I SEGUIMENT.....                                 | 66 |
| 11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT .....                         | 46 |
| 11.1. SISTEMA D'AVALUACIÓ I INFORME D'AVALUACIÓ FINAL<br>..... | 46 |
| 12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ .....                 | 47 |
| ANNEX I: DEFINICIIONS D' INTERÈS .....                         | 48 |
| SIGNAT PER LA COMISSIÓ D' IGUALTAT .....                       | 51 |

## 1. INTRODUCCIÓ

### 1.1. BREU FITXA DE L'ENTITAT

| DADES DE L' ENTITAT         |                                             |
|-----------------------------|---------------------------------------------|
| Raó social                  | SINDICATURA DE COMPTES DE LES ILLES BALEARS |
| NIF                         | Q0700441I                                   |
| Domicili social             | Carrer de Sant Feliu, 8A 07012 Palma        |
| Àmbit (estatal o autonòmic) | Autonòmic                                   |

| DIMENSIÓ               |                                      |    |       |    |          |
|------------------------|--------------------------------------|----|-------|----|----------|
| Persones Treballadores | Dones                                | 26 | Homes | 19 | Total 45 |
| Centre de treball      | Carrer de Sant Feliu, 8A 07012 Palma |    |       |    |          |

### 1.2. PRESENTACIÓ DE LA SINDICATURA DE COMPTES DE LES ILLES BALEARS

La Sindicatura de Comptes és, tal i com inclou l'article 82 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, l'òrgan encarregat de la fiscalització externa de l'activitat econòmica, financera i comptable del sector públic de les Illes Balears, amb independència plena. La creació, el funcionament i l'organització de la Sindicatura es regulen mitjançant la Llei 4/2004, de 2 d'abril, de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, i el Reglament de règim interior, els quals disposen que són òrgans de la Sindicatura:

El Consell és l'òrgan superior de la Sindicatura i l'integren el síndic major/la síndica major, que el presideix, els síndics i les síndiques i el/la secretari/ària general, que actua amb veu però sense vot. Les reunions del Consell tenen caràcter reservat i s'han de dur a terme sempre amb la convocatòria prèvia del síndic major, per iniciativa pròpia o quan ho sol·liciti de manera raonada algun dels membres.

En l'actualitat, els integrants del Consell són els següents:

Síndic major: Sr. Joan Rosselló Villalonga

Síndic: Sr. Fernando Toll-Messía Gil

Síndica: Sra. María Antonia García Sastre

Secretària general: Sra. María Eulalia Mas Espinosa

Els síndics són els òrgans unipersonals de la Sindicatura encarregats de dirigir les actuacions de control extern de les àrees que els hagin estat assignades.

El síndic o la síndica major, el nomena el president o la presidenta de la comunitat autònoma d'entre els síndics elegits pel Parlament, a proposta del Consell de la Sindicatura. Exerceix, entre d'altres, les funcions de representació de la institució davant de qualsevol instància o administració, i la direcció superior del personal.

La Secretaria General és l'òrgan encarregat de donar assistència tècnica i administrativa a la resta d'òrgans de la Sindicatura.

Les funcions de la Sindicatura de Comptes són:

- La fiscalització externa de l'activitat economicofinancera i comptable del sector públic de les Illes Balears a l'efecte de determinar la seva fiabilitat, així com la seva regularitat, legalitat, eficàcia, eficiència i economia.
- La instrucció de procediments jurisdiccionals per delegació del Tribunal de Comptes en els termes prevists en la seva Llei orgànica.
- La funció consultiva en relació amb els criteris a aplicar als supòsits concrets de la seva funció fiscalitzadora.

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

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

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



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

A més, cal fer referència a la **Disposició Addicional Setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP)**. Després d'apuntar que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, imposa directament que totes les Administracions Públiques (amb independència del nombre de treballadors) hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en aquest.

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

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

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

---

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



### 3. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

#### 3.1. QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT?

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

##### 4.1. COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB LA IGUALTAT

La Direcció de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears es compromet a dur a terme l'elaboració i implantació del I Pla el **26 de setembre de 2024**, en compliment amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes i com a principi estratègic de la seva cultura; concedint a la igualtat d'oportunitats i equitat entre homes i dones, la lluita contra la violència de gènere i el foment de la conciliació de la vida, personal, familiar i laboral, un valor clau en la política de gestió de les persones

##### 4.2. COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

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

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

D'aquesta manera, constitueix el **20 de març de 2025**, la Comissió Negociadora per a la Igualtat de la **Sindicatura de les Illes Balears**.

#### La Comissió està formada, en representació de SCIB:

| Àrea               | Càrrec                                                                      |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Part institucional | Síndica de la SCIB, en qualitat de presidenta de la comissió                |
| Part institucional | Secretària general de la SCIB, en qualitat de vicepresidenta de la comissió |
| Part institucional | Cap del Servei de la Secretaria de la SCIB                                  |
| Part institucional | Cap del Servei Jurídic de la SCIB                                           |

#### La Comissió està formada en representació de treballadors i treballadores:

| Àrea             | Càrrec                                              |
|------------------|-----------------------------------------------------|
| Part social CCOO | Auditora de l'Àrea d'Ajuntaments i Entitats Locals. |
| Part social STEI | Auditor de l'àrea CAIB                              |
| Part social USO  | Auditora de l'Àrea d'Ajuntaments i Entitats Locals. |
| Part social UGT  | Auditora de l'Àrea d'Ajuntaments i Entitats Locals. |

#### Secretari de la Comissió:

Sr. José María Valiente Arche, auditor de l'Àrea de la Comunitat Autònoma



#### 4.3. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

##### **Funcions de la Comissió Negociadora.**

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

- Intervenir en la negociació i l'elaboració del diagnòstic i de les mesures que han d'integrar el Pla d'Igualtat.
- Identificar les mesures prioritàries, d'acord amb el diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per implantar-les, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Definir els indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remetre el Pla d'Igualtat aprovat a l'autoritat laboral competent a efectes de registre, dipòsit i publicació.
- Participar i impulsar activament en la difusió del Pla i de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla i ser garant de la seva implantació

##### **Règim de funcionament de la Comissió Negociadora.**

La Comissió Negociadora acorda que es nomeni Secretari/a, a un funcionari de carrera de Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

Seràn les funcions de la Secretaria:

- Donar suport administratiu a la Comissió.

- Efectuar les convocatòries de les sessions, per ordre de la Presidència de la Comissió.
- Rebre les comunicacions dels membres de l'òrgan, és a dir, notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altra classe d'escrits dels quals ha de tenir coneixement.
- Preparar els assumptes que s'hi han de tractar i redactar les actes de les sessions que reflecteixin els temes que s'hi han tractat, els acords, les consultes i les propostes pendents de resoldre, els acords rebutjats per manca d'acord i la documentació sol·licitada i aportada.
- Custodiar les actes i la documentació que generi el funcionament de la Comissió.
- Expedir els certificats de les consultes i els acords aprovats.
- Altres funcions inherents a la seva condició.

El secretari té veu, però no vot i, en cas d'absència, qualsevol dels membres de la Comissió pot exercir-ne les funcions per suplència.

##### **4.3.1. Reunions de la Comissió Negociadora.**

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

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

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

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

De manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts amb un preavís mínim de cinc dies hàbils, a excepció de les que tinguin caràcter urgent, que poden ser convocades amb un preavís mínim de tres dies hàbils. Qualsevol membre de la Comissió d'Igualtat podrà demanar una reunió extraordinària.

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

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

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

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

### **Protecció de dades. Compromís de Confidencialitat.**

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

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

### **Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora.**

Les persones que integren la Comissió Negociadora són substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, finalització de la seva representació del personal treballador o cessament a la Sindicatura, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixen de formar part de la Comissió Negociadora i que representen l'entitat són reemplaçades per aquesta, i, si representen la plantilla, les reemplaça l'òrgan de representació legal de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució s'ha de formalitzar per escrit la data de la substitució i el motiu, amb indicació de nom, cognoms i càrrec tant de la persona sortint com de l'entrant. El document s'ha d'annexar a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

## 5. AMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

### 5.1. ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL

Aquest pla d'Igualtat és d'aplicació per a tot el personal de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, sigui quina sigui la seva categoria professional.

### 5.2. ÀMBIT TERRITORIAL

L'àmbit d'aplicació territorial del I Pla d'Igualtat de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears és autonòmic.

### 5.3. VIGÈNCIA DEL PLA

Per assolir els objectius d'aquest pla per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de **vigència de 4 anys**, a comptar des de la seva aprovació per la Comissió Negociadora, el **17 de SETEMBRE de 2025**.

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

Aquest pla es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi en cap cas el període de 4 anys, tal com es troba previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020. Per tant, el nou Pla s'ha d'aprovar abans de **SETEMBRE de 2029**.

## 5.4. VIGÈNCIA DE LA AUDITORIA

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

## 6. ÀREES D'ACTUACIÓ

### ÀREA 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Els elements que componen la cultura organitzativa no són conceptes abstractes, sinó que a l'entitat es transformen en actituds i maneres d'actuar. Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització, la implicació en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa a les mesures d'igualtat que desenvolupa l'entitat.

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

La comunicació interna i externa de l'entitat permet que el que passa es conegui, que allò important sigui compartit i que l'entitat és projecti a la societat. Perquè hi hagi millores en igualtat hi ha d'haver una sèrie d'actuacions i que aquestes siguin conegudes, per la qual cosa, per donar lloc a la sensibilització i aplicació de les accions derivades del Pla d'Igualtat, cal saber quines eines són utilitzades a l'entitat i si aquestes permeten una comunicació fluida.

Respecte a la comunicació no sols serà important que és el que comuniquem sinó a més, com ho fem. L'organització ha de velar per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant

internes com externes, no contenguin cap element sexista ni discriminatori.

---

### ÀREA 3: ACCÉS I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

La política de selecció és la que impregna tots els processos a través dels quals es realitza l'accés a Sindicatura de Comptes de les Illes Balears. Aquesta política s'ha d'orientar de manera que eviti que el sexe o la situació personal d'algú sigui un condicionant. Per aquest motiu, és imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

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

---

### ÀREA 4: FORMACIÓ INTERNA I CONTÍNUA

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

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

---

### ÀREA 5: INFRA-REPRESENTACIÓ FEMENINA

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

---

### ÀREA 6: CONDICIONS LABORALS

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

---

### ÀREA 7: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIES RETRIBUTIVES

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

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

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

---

## ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

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

---

## ÀREA 9: SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

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

---

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

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

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

---

## ÀREA 11: VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

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

---

## 7. INFORME DIAGNÒSTIC

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

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

Quant a la política **d'accés a l'organització i promoció**, no s'observen barreres en la selecció pel que fa al gènere ja que es regeixen per processos transparents regits pels principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública: mèrit, capacitat i igualtat. Així mateix, serà convenient incorporar l'avaluació de l'impacte de gènere per garantir la integració del principi d'Igualtat de dones i homes.

Pel que fa a la **formació**, l'entitat compta amb un pla de formació formalitzat que es du a terme cada any. Tot i això, és fonamental que des de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears es garanteixi un correcte seguiment del pla de formació per tal d'assegurar que inclou la perspectiva de gènere. A més, serà necessari dotar la plantilla en formació sobre sensibilització en igualtat de gènere.

En relació amb l'àrea **d'infrarepresentació femenina**, s'ha detectat un petit desequilibri quant a la representació dels homes i les dones.

En matèria de **condicions laborals i de classificació professional, retribucions i auditories retributives**, no s'han observat diferències significatives entre dones i homes, i no s'ha produït discriminació en funció dels sexes.

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

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

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

Per acabar, pel que fa a la **violència de gènere**, el més necessari és sensibilitzar al personal sobre la importància i gravetat de la violència de gènere i garantir que la informació arriba a tota la plantilla de Sindicatura de Comptes de les Illes Balears.

## 7.1 INFORME DE AUDITORIA SALARIAL



---

#### REGISTRE RETRIBUTIU, DESAGREGAT PER SEXE I DISTRIBUÏTS PER GRUPS PROFESSIONALS

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

---

#### ANÀLISI COMPARATIVA DE LES RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES DE L'ENTITAT.

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

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

Com que es tracta de comparar retribucions, el primer pas consisteix a garantir que aquestes retribucions siguin efectivament comparables.

Per a això, ha de partir-se de la denominada retribució normalitzada, que és aquella que la persona obtindria durant e durant tot el període de referència si complís totes les següents condicions:

- Ha estat contractada de principi a fi (tot l'any). El seu contracte és a temps complet. No ha romàs cap dia en situació de baixa laboral. No ha reduït la seva jornada laboral.

Per apartats, els resultats reflecteixen el següent:

---

#### REGISTRE RETRIBUTIU

En les següents taules es recullen imports totals efectivament percebuts i mitjanes, motiu habitual de lògiques diferències, ja que aquestes variables no es realitzen càlculs en Igualtat d'elements comparables, sinó que es recullen en virtut de la normativa, els imports que realment s'han cobrat en atenció al temps efectivament treballat i les jornades realitzades, així com qualsevol altre incidència de tipus IT, ERTO, permisos no retribuïts, etc., que han tingut lloc durant el període d'anàlisi.

També es recullen taules referents als imports que han estat equiparats, la qual cosa implica que s'han elevat a jornada completa aquells que no ho estaven (normalització) i s'ha considerat el període d'any natural complet per a aquelles dades que eren originades en relacions de treball de menor durada (anualització).

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

### 1.1.a. IMPORTS EFECTIUS Promig – Comparativa entre Grups Professionals

|          | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Comple<br>mento<br>de | Comple<br>mento<br>Especifi | Indemn<br>ización<br>Reside | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciemb | Ayuda<br>sanitari<br>a | Ayuda<br>estudio<br>s | Comple<br>mento<br>Carrera | Comple<br>mento<br>insulari | Comple<br>mento<br>ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>cargo<br>empres | Ayuda<br>familiar<br>es | IT a<br>cargo<br>S.Socia | IT a<br>cargo<br>S.Socia | Dietas<br>y<br>quilom | Comple<br>mento<br>enferm | Otras<br>remune<br>racione | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |        |
|----------|----|-------|--------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|--------|
| TOTAL    |    |       | 0%                 | -14%         | -19%                  | -15%                        | -16%                        | -3%                    | -1%                      | -88%                   | -22%                  | -22%                       | 76%                         | 100%                   | -68%                  | 18%                     |                         | -752%                    | 49%                      | 86%                   | -459%                     | 37%                        | -11%                    | -9%                     |                             | -9%                |        |
| Hombre   | 19 | 19    | 11.035             | 2.119        | 5.612                 | 13.837                      | 697                         | 3.168                  | 3.272                    | 367                    | 409                   | 3.733                      | 55                          | 341                    | 335                   | 138                     | 0                       | 231                      | 55                       | 103                   | 187                       | 7.535                      | 42.196                  | 53.231                  | 0                           | 53.231             |        |
| Mujer    | 26 | 26    | 11.078             | 2.425        | 6.696                 | 15.895                      | 807                         | 3.277                  | 3.314                    | 689                    | 498                   | 4.540                      | 13                          | 0                      | 565                   | 113                     | 16                      | 1.973                    | 28                       | 14                    | 1.048                     | 4.773                      | 46.684                  | 57.761                  | 0                           | 57.761             |        |
|          |    |       |                    |              |                       |                             |                             |                        |                          |                        |                       |                            |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            |                         |                         |                             |                    |        |
|          |    |       |                    |              |                       |                             |                             |                        |                          |                        |                       |                            |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            |                         |                         |                             |                    |        |
|          | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Comple<br>mento<br>de | Comple<br>mento<br>Especifi | Indemn<br>ización<br>Reside | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciemb | Ayuda<br>sanitari<br>a | Ayuda<br>estudio<br>s | Comple<br>mento<br>Carrera | Comple<br>mento<br>insulari | Comple<br>mento<br>ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>cargo<br>empres | Ayuda<br>familiar<br>es | IT a<br>cargo<br>S.Socia | IT a<br>cargo<br>S.Socia | Dietas<br>y<br>quilom | Comple<br>mento<br>enferm | Otras<br>remune<br>racione | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |        |
| GRUPO 01 |    |       | 6%                 | -41%         | 3%                    | 5%                          | 6%                          | -2%                    | 3%                       | -58%                   | 23%                   | -60%                       |                             |                        | -17%                  | 63%                     |                         | -3549%                   | 100%                     | 91%                   | -816%                     |                            | -9%                     | -5%                     |                             | -5%                |        |
| Hombre   | 9  | 9     | 12.398             | 1.672        | 8.096                 | 19.535                      | 999                         | 3.024                  | 3.230                    | 420                    | 622                   | 3.100                      | 0                           | 0                      | 598                   | 120                     | 0                       | 37                       | 50                       | 217                   | 126                       | 0                          | 41.846                  | 54.244                  | 0                           | 54.244             |        |
| Mujer    | 19 | 19    | 11.617             | 2.363        | 7.825                 | 18.650                      | 936                         | 3.094                  | 3.138                    | 664                    | 480                   | 4.960                      | 0                           | 0                      | 701                   | 44                      | 21                      | 1.367                    | 0                        | 20                    | 1.152                     | 0                          | 45.415                  | 57.032                  | 0                           | 57.032             |        |
| GRUPO 02 |    |       | 100%               | 100%         | 100%                  | 100%                        | 100%                        | 100%                   | 100%                     |                        |                       | 100%                       |                             | 100%                   |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |        |
| Hombre   | 1  | 1     | 13.437             | 3.908        | 7.937                 | 17.041                      | 1.006                       | 3.733                  | 3.781                    | 0                      | 0                     | 8.208                      | 0                           | 6.473                  | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 52.088                  | 65.525                  | 0                           | 65.525             |        |
| Mujer    | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                     | 0                           | 0                           | 0                      | 0                        | 0                      | 0                     | 0                          | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |        |
| GRUPO 03 |    |       | 100%               | 100%         | 100%                  | 100%                        | 100%                        | 100%                   | 100%                     | 100%                   | 100%                  | 100%                       |                             |                        |                       | 100%                    |                         | 100%                     | 100%                     |                       | 100%                      |                            | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |        |
| Hombre   | 4  | 4     | 5.340              | 1.188        | 3.098                 | 6.388                       | 374                         | 1.462                  | 1.473                    | 484                    | 57                    | 4.228                      | 0                           | 0                      | 0                     | 173                     | 0                       | 881                      | 62                       | 0                     | 321                       | 0                          | 20.187                  | 25.527                  | 0                           | 25.527             |        |
| Mujer    | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                     | 0                           | 0                           | 0                      | 0                        | 0                      | 0                     | 0                          | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |        |
| GRUPO 04 |    |       | 8%                 | 30%          | 11%                   | 14%                         | 8%                          | 6%                     | 6%                       | -147%                  | 100%                  | 16%                        |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            | 7%                      | 7%                      |                             | 7%                 |        |
| Hombre   | 2  | 2     | 10.089             | 4.203        | 6.714                 | 16.016                      | 876                         | 2.990                  | 3.004                    | 305                    | 877                   | 6.650                      | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 41.635                  | 51.725                  | 0                           | 51.725             |        |
| Mujer    | 3  | 3     | 9.290              | 2.956        | 5.997                 | 13.750                      | 807                         | 2.801                  | 2.824                    | 754                    | 0                     | 5.566                      | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 304                     | 0                        | 2.185                    | 127                   | 0                         | 593                        | 0                       | 38.663                  | 47.953                      | 0                  | 47.953 |
| GRUPO 05 |    |       |                    |              |                       |                             |                             |                        |                          |                        |                       |                            |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            |                         |                         |                             |                    |        |
| Hombre   | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                     | 0                           | 0                           | 0                      | 0                        | 0                      | 0                     | 0                          | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |        |
| Mujer    | 2  | 2     | 5.714              | 1.946        | 3.716                 | 8.830                       | 395                         | 2.540                  | 2.553                    | 980                    | 779                   | 3.548                      | 173                         | 0                      | 186                   | 596                     | 0                       | 9.379                    | 180                      | 0                     | 1.792                     | 0                          | 37.594                  | 43.308                  | 0                           | 43.308             |        |
| GRUPO 06 |    |       | 100%               | 100%         |                       | 100%                        |                             | 100%                   | 100%                     |                        |                       | 100%                       | 100%                        |                        |                       | 100%                    |                         | 100%                     | 100%                     |                       | 100%                      |                            | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |        |
| Hombre   | 1  | 1     | 15.089             | 2.646        | 0                     | 12.473                      | 0                           | 2.802                  | 2.814                    | 0                      | 0                     | 4.613                      | 1.046                       | 0                      | 0                     | 858                     | 0                       | 536                      | 357                      | 0                     | 1.144                     | 0                          | 29.289                  | 44.378                  | 0                           | 44.378             |        |
| Mujer    | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                     | 0                           | 0                           | 0                      | 0                        | 0                      | 0                     | 0                          | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |        |
| GRUPO 07 |    |       | 0%                 | 2%           |                       |                             |                             | 11%                    | 11%                      | -62%                   | -1057%                |                            |                             |                        | 0%                    |                         |                         |                          |                          |                       |                           | 13%                        | 11%                     | 10%                     |                             | 10%                |        |
| Hombre   | 2  | 2     | 14.004             | 2.749        | 0                     | 0                           | 0                           | 7.305                  | 7.305                    | 326                    | 98                    | 0                          | 0                           | 0                      | 492                   | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 71.584                     | 89.859                  | 103.863                 | 0                           | 103.863            |        |
| Mujer    | 2  | 2     | 14.004             | 2.691        | 0                     | 0                           | 0                           | 6.476                  | 6.477                    | 529                    | 1.132                 | 0                          | 0                           | 0                      | 492                   | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 62.054                     | 79.851                  | 93.855                  | 0                           | 93.855             |        |

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

| Nº           | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Compl<br>ement<br>o de | Compl<br>ement<br>o | Indem<br>nizació<br>n | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciem | Ayuda<br>sanitar<br>ia | Ayuda<br>estudi<br>os | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>cargo<br>empre | Ayuda<br>familia<br>res | IT a<br>cargo<br>S.Soci | IT a<br>cargo<br>S.Soci | Dietas<br>y<br>quilom | Compl<br>ement<br>o | Otras<br>remun<br>eracio | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |
|--------------|-------|--------------------|--------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|
| <b>TOTAL</b> |       | -8%                | -37%         | -33%                   | -57%                | -25%                  | -2%                    | -10%                    | -25%                   | -2%                   | -1%                 |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | -12%                    | -8%                     |                             | -8%                |
| Hombre       | 19    | 19                 | 13.437       | 1.955                  | 5.987               | 13.150                | 835                    | 3.595                   | 3.296                  | 370                   | 192                 | 4.455               | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 42.287                  | 56.458                  | 0                           | 56.458             |
| Mujer        | 26    | 26                 | 14.556       | 2.678                  | 7.937               | 20.631                | 1.047                  | 3.671                   | 3.622                  | 462                   | 195                 | 4.489               | 0                       | 0                     | 49                     | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 47.452                  | 61.073                  | 0                           | 61.073             |

| Nº              | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Compl<br>ement<br>o de | Compl<br>ement<br>o | Indem<br>nizació<br>n | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciem | Ayuda<br>sanitar<br>ia | Ayuda<br>estudi<br>os | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>cargo<br>empre | Ayuda<br>familia<br>res | IT a<br>cargo<br>S.Soci | IT a<br>cargo<br>S.Soci | Dietas<br>y<br>quilom | Compl<br>ement<br>o | Otras<br>remun<br>eracio | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |
|-----------------|-------|--------------------|--------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|
| <b>GRUPO 01</b> |       | 1%                 | -103%        | 0%                     | 0%                  | 1%                    | -2%                    | -1%                     | -10%                   | -23%                  |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | -17%                    | -9%                     |                             | -9%                |
| Hombre          | 9     | 9                  | 15.539       | 1.196                  | 9.507               | 23.017                | 1.252                  | 3.656                   | 3.612                  | 410                   | 228                 | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 44.241                  | 59.780                  | 0                           | 59.780             |
| Mujer           | 19    | 19                 | 15.367       | 2.426                  | 9.507               | 23.017                | 1.238                  | 3.720                   | 3.643                  | 450                   | 280                 | 3.990               | 0                       | 0                     | 230                    | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 51.930                  | 65.434                  | 0                           | 65.434             |
| <b>GRUPO 02</b> |       | 100%               | 100%         | 100%                   | 100%                | 100%                  | 100%                   | 100%                    |                        |                       | 100%                |                     | 100%                    |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |
| Hombre          | 1     | 1                  | 13.437       | 3.908                  | 7.937               | 17.041                | 1.006                  | 3.733                   | 3.781                  | 0                     | 0                   | 8.208               | 0                       | 6.473                 | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 52.088                  | 65.525                  | 0                           | 65.525             |
| Mujer           | 0     | 0                  | 0            | 0                      | 0                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                      | 0                     | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |
| <b>GRUPO 03</b> |       | 100%               | 100%         | 100%                   | 100%                | 100%                  | 100%                   | 100%                    | 100%                   |                       | 100%                |                     |                         |                       | 100%                   |                         |                         |                         |                       | 100%                |                          | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |
| Hombre          | 4     | 4                  | 5.610        | 1.207                  | 3.254               | 6.711                 | 393                    | 1.939                   | 1.470                  | 434                   | 0                   | 4.455               | 0                       | 0                     | 0                      | 50                      | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 131                      | 24.016                  | 29.625                  | 0                           | 29.625             |
| Mujer           | 0     | 0                  | 0            | 0                      | 0                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                      | 0                     | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |
| <b>GRUPO 04</b> |       | 0%                 | 31%          | 11%                    | 23%                 | 0%                    | 11%                    | 10%                     | 23%                    | 100%                  | 24%                 |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | 4%                      | 8%                      |                             | 8%                 |
| Hombre          | 2     | 2                  | 10.089       | 4.203                  | 6.714               | 16.016                | 876                    | 2.990                   | 3.004                  | 305                   | 877                 | 6.650               | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 41.635                  | 51.725                  | 0                           | 51.725             |
| Mujer           | 3     | 3                  | 10.089       | 2.888                  | 5.987               | 12.342                | 876                    | 2.655                   | 2.695                  | 236                   | 0                   | 5.061               | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 40.023                  | 47.715                  | 0                           | 47.715             |
| <b>GRUPO 05</b> |       |                    |              |                        |                     |                       |                        |                         |                        |                       |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          |                         |                         |                             |                    |
| Hombre          | 0     | 0                  | 0            | 0                      | 0                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                      | 0                     | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |
| Mujer           | 2     | 2                  | 5.714        | 1.946                  | 3.716               | 8.830                 | 395                    | 2.540                   | 2.553                  | 980                   | 779                 | 3.548               | 173                     | 0                     | 186                    | 596                     | 0                       | 9.379                   | 180                   | 0                   | 1.792                    | 37.594                  | 43.308                  | 0                           | 43.308             |
| <b>GRUPO 06</b> |       | 100%               | 100%         |                        | 100%                |                       | 100%                   | 100%                    |                        |                       | 100%                | 100%                |                         |                       | 100%                   |                         | 100%                    | 100%                    |                       | 100%                |                          | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |
| Hombre          | 1     | 1                  | 15.089       | 2.646                  | 0                   | 12.473                | 0                      | 2.802                   | 2.814                  | 0                     | 0                   | 4.613               | 1.046                   | 0                     | 0                      | 858                     | 0                       | 536                     | 357                   | 0                   | 1.144                    | 29.289                  | 44.378                  | 0                           | 44.378             |
| Mujer           | 0     | 0                  | 0            | 0                      | 0                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                      | 0                     | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |
| <b>GRUPO 07</b> |       | 0%                 | 2%           |                        |                     |                       | 11%                    | 11%                     | -62%                   | -1057%                |                     |                     |                         | 0%                    |                        |                         |                         |                         |                       |                     | 13%                      | 11%                     | 10%                     |                             | 10%                |
| Hombre          | 2     | 2                  | 14.004       | 2.749                  | 0                   | 0                     | 0                      | 7.305                   | 7.305                  | 326                   | 98                  | 0                   | 0                       | 0                     | 492                    | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 89.859                  | 103.863                 | 0                           | 103.863            |
| Mujer           | 2     | 2                  | 14.004       | 2.691                  | 0                   | 0                     | 0                      | 6.476                   | 6.477                  | 529                   | 1.132               | 0                   | 0                       | 0                     | 492                    | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 71.584                  | 93.855                  | 0                           | 93.855             |

## 2.1.a. IMPORTS EQUIPARATS Promig – Comparativa entre Grups Professionals

|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienio s | Comple mento de | Comple mento Específi | Indemn ización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitari a | Ayuda estudio s | Comple mento Carrera | Compl emento insular | Compl emento ATF | Ayuda por hijos | IT a cargo empres | Ayuda familiar es | IT a cargo S.Socia | IT a cargo S.Socia | Dieta s quilom | Compl emento enferm | Otras remune racione | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Ea | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------------|-----------------------|------------------|-------------------|------------------|-----------------|----------------------|----------------------|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|----------------|---------------------|----------------------|------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL    |    |       |            |               |                      |          | -10%            | -29%      | -30%            | -26%                  | -27%                  | 0%               | -13%              | -88%             | -22%            | -24%                 | 76%                  | 100%             | -129%           | -18%              | 0                 | 231                | 55                 | 86%            | -459%               | 37%                  | -18%             | 57.66            | -17%                  |                 |
| Hombre   | 19 | 19    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 12.138          | 2.269     | 6.299           | 15.372                | 782                   | 3.321            | 3.676             | 367              | 409             | 4.150                | 55                   | 341              | 335             | 138               | 0                 | 231                | 55                 | 103            | 187                 | 7.535                | 45.628           | 57.766           | 0                     | 57.766          |
| Mujer    | 26 | 26    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 13.403          | 2.934     | 8.178           | 19.338                | 995                   | 3.312            | 4.143             | 689              | 498             | 5.130                | 13                   | 0                | 766             | 113               | 16                | 1.973              | 28                 | 14             | 1.048               | 4.773                | 53.962           | 67.364           | 0                     | 67.364          |
|          |    |       |            |               |                      |          |                 |           |                 |                       |                       |                  |                   |                  |                 |                      |                      |                  |                 |                   |                   |                    |                    |                |                     |                      |                  |                  |                       |                 |
|          | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienio s | Comple mento de | Comple mento Específi | Indemn ización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitari a | Ayuda estudio s | Comple mento Carrera | Compl emento insular | Compl emento ATF | Ayuda por hijos | IT a cargo empres | Ayuda familiar es | IT a cargo S.Socia | IT a cargo S.Socia | Dieta s quilom | Compl emento enferm | Otras remune racione | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Ea | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
| GRUPO 01 |    |       |            |               |                      |          | -6%             | -63%      | -8%             | -7%                   | -6%                   | 3%               | -12%              | -58%             | 23%             | -69%                 |                      |                  | -63%            | 63%               |                   | 37                 | 50                 | 217            | 126                 | 0                    | 46.675           | 60.662           | 0                     | 60.662          |
| Hombre   | 9  | 9     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 13.987          | 1.875     | 9.118           | 21.889                | 1.127                 | 3.240            | 3.817             | 420              | 622             | 3.418                | 0                    | 0                | 598             | 120               | 0                 | 37                 | 50                 | 217            | 126                 | 0                    | 46.675           | 60.662           | 0                     | 60.662          |
| Mujer    | 19 | 19    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 14.798          | 3.060     | 9.853           | 23.362                | 1.192                 | 3.140            | 4.273             | 664              | 480             | 5.767                | 0                    | 0                | 977             | 44                | 21                | 1.367              | 0                  | 20             | 1.152               | 0                    | 55.375           | 70.173           | 0                     | 70.173          |
| GRUPO 02 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%      | 100%            | 100%                  | 100%                  | 100%             | 100%              | 100%             | 100%            | 100%                 |                      | 100%             |                 |                   |                   |                    |                    |                |                     | 100%                 | 100%             | 100%             | 100%                  | 100%            |
| Hombre   | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.437          | 3.908     | 7.937           | 17.041                | 1.006                 | 3.733            | 3.781             | 0                | 0               | 8.208                | 0                    | 6.473            | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0              | 0                   | 0                    | 52.088           | 65.525           | 0                     | 65.525          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0               | 0                     | 0                     | 0                | 0                 | 0                | 0               | 0                    | 0                    | 0                | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0              | 0                   | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| GRUPO 03 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%      | 100%            | 100%                  | 100%                  | 100%             | 100%              | 100%             | 100%            | 100%                 |                      |                  | 100%            |                   | 100%              | 100%               |                    | 100%           |                     | 100%                 | 100%             | 100%             | 100%                  | 100%            |
| Hombre   | 4  | 4     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 7.006           | 1.444     | 4.064           | 8.380                 | 490                   | 1.701            | 2.071             | 484              | 57              | 5.494                | 0                    | 0                | 0               | 173               | 0                 | 881                | 62                 | 0              | 321                 | 0                    | 25.622           | 32.628           | 0                     | 32.628          |
| Mujer    | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0         | 0               | 0                     | 0                     | 0                | 0                 | 0                | 0               | 0                    | 0                    | 0                | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0              | 0                   | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| GRUPO 04 |    |       |            |               |                      |          | 8%              | 30%       | 11%             | 14%                   | 8%                    | 6%               | 6%                | -147%            | 100%            | 16%                  |                      |                  |                 |                   |                   |                    |                    |                |                     |                      | 7%               | 7%               |                       | 7%              |
| Hombre   | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.089          | 4.203     | 6.714           | 16.016                | 876                   | 2.990            | 3.004             | 305              | 877             | 6.650                | 0                    | 0                | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0              | 0                   | 0                    | 41.635           | 51.725           | 0                     | 51.725          |
| Mujer    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 9.290           | 2.956     | 5.997           | 13.750                | 807                   | 2.801            | 2.824             | 754              | 0               | 5.566                | 0                    | 0                | 0               | 304               | 0                 | 2.185              | 127                | 0              | 593                 | 0                    | 38.663           | 47.953           | 0                     | 47.953          |

El Registre Retributiu, en la taula corresponent al promig dels imports equiparats, llança el següent resultat:

Grup 01

Dietes i quilometratge. Diferència 91%

Les diferències provenen d'una dada objectiva ( desplaçaments ) aliè al gènere.

Grup 02

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

#### Grup 03

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

#### Grup 04

Ajuda estudis. Diferència 100%

L'ajuda per estudis es concedeix dins de les ajudes socials anuals per al personal de l'SCIB que les sol·liciti i compleixi els requisits fixats per poder-hi accedir. Requisits objectius i aliens totalment al gènere.

#### Grup 05

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

#### Grup 06

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

#### Grup 07

Ajuda Estudis. Diferència 100%.

Es tracta d'una qüestió aliena al gènere.

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

|                 | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienios | Complemento de Especific | Complemento Especific | Indemnización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitaria a | Ayuda estudio s | Complemento Carrera | Complemento insular | Complemento ATF | Ayuda por hijos | ITa cargo empres | Ayuda familiar es | ITa cargo S.Socia | ITa cargo S.Socia | Dietas y quilom | Complemento enferm | Otras remune racione | Tot COMPLS AL Eq | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|-----------------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|----------|--------------------------|-----------------------|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|--------------------|----------------------|------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>TOTAL</b>    |    |       |            |               |                      |          | -10%            | -64%     | -30%                     | -35%                  | -42%                 | -2%              | -4%               | -25%              | -2%             | -20%                |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      | -21%             | -20%             |                       | -20%            |
| Hombre          | 19 | 19    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 14.004          | 1.955    | 7.309                    | 17.041                | 876                  | 3.595            | 3.612             | 370               | 192             | 4.455               | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 44.241           | 56.837           | 0                     | 56.837          |
| Mujer           | 26 | 26    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 15.431          | 3.215    | 9.487                    | 22.967                | 1.243                | 3.671            | 3.752             | 462               | 195             | 5.332               | 0                   | 0               | 149             | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 53.462           | 68.010           | 0                     | 68.010          |
|                 |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                          |                       |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      |                  |                  |                       |                 |
|                 |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                          |                       |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      |                  |                  |                       |                 |
|                 |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                          |                       |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      |                  |                  |                       |                 |
| <b>GRUPO 01</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | -199%    | 0%                       | 0%                    | 0%                   | -2%              | -4%               | -10%              | -23%            |                     |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      | -19%             | -14%             |                       | -14%            |
| Hombre          | 9  | 9     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 15.539          | 1.196    | 9.507                    | 23.017                | 1.252                | 3.656            | 3.674             | 410               | 228             | 0                   | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 45.219           | 60.758           | 0                     | 60.758          |
| Mujer           | 19 | 19    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 15.539          | 3.573    | 9.507                    | 23.017                | 1.252                | 3.720            | 3.827             | 450               | 280             | 5.700               | 0                   | 0               | 980             | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 53.896           | 69.094           | 0                     | 69.094          |
| <b>GRUPO 02</b> |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%     | 100%                     | 100%                  | 100%                 | 100%             | 100%              |                   |                 | 100%                | 100%                |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      | 100%             | 100%             |                       | 100%            |
| Hombre          | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.437          | 3.908    | 7.937                    | 17.041                | 1.006                | 3.733            | 3.781             | 0                 | 0               | 8.208               | 0                   | 6.473           | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 52.088           | 65.525           | 0                     | 65.525          |
| Mujer           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0                        | 0                     | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| <b>GRUPO 03</b> |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%     | 100%                     | 100%                  | 100%                 | 100%             | 100%              | 100%              |                 | 100%                |                     |                 |                 | 100%             |                   |                   |                   |                 | 100%               |                      | 100%             | 100%             |                       | 100%            |
| Hombre          | 4  | 4     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 7.514           | 1.518    | 4.359                    | 8.989                 | 526                  | 1.970            | 1.988             | 434               | 0               | 4.455               | 0                   | 0               | 0               | 50               | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 131                | 0                    | 25.174           | 32.860           | 0                     | 32.860          |
| Mujer           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0                        | 0                     | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| <b>GRUPO 04</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 31%      | 11%                      | 23%                   | 0%                   | 11%              | 10%               | 23%               | 100%            | 24%                 |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      | 4%               | 8%               |                       | 8%              |
| Hombre          | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.089          | 4.203    | 6.714                    | 16.016                | 876                  | 2.990            | 3.004             | 305               | 877             | 6.650               | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 41.635           | 51.725           | 0                     | 51.725          |
| Mujer           | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 10.089          | 2.888    | 5.987                    | 12.342                | 876                  | 2.655            | 2.695             | 236               | 0               | 5.061               | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 40.023           | 47.715           | 0                     | 47.715          |
| <b>GRUPO 05</b> |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                          |                       |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                     |                 |                 |                  |                   |                   |                   |                 |                    |                      |                  |                  |                       |                 |
| Hombre          | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0                        | 0                     | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| Mujer           | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 5.714           | 1.946    | 3.716                    | 8.830                 | 395                  | 2.540            | 2.553             | 980               | 779             | 3.548               | 173                 | 0               | 186             | 596              | 0                 | 9.379             | 180               | 0               | 1.792              | 0                    | 37.594           | 43.308           | 0                     | 43.308          |
| <b>GRUPO 06</b> |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%     | 100%                     | 100%                  | 100%                 | 100%             | 100%              |                   |                 | 100%                | 100%                |                 |                 | 100%             |                   |                   |                   |                 | 100%               |                      | 100%             | 100%             |                       | 100%            |
| Hombre          | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 15.089          | 2.646    | 0                        | 12.473                | 0                    | 2.802            | 2.814             | 0                 | 0               | 4.613               | 1.046               | 0               | 0               | 858              | 0                 | 536               | 357               | 0               | 1.144              | 0                    | 29.289           | 44.378           | 0                     | 44.378          |
| Mujer           | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0                        | 0                     | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0                   | 0               | 0               | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 0                    | 0                | 0                | 0                     | 0               |
| <b>GRUPO 07</b> |    |       |            |               |                      |          | 0%              | 2%       |                          |                       |                      | 11%              | 11%               | -62%              | -1057%          |                     |                     |                 | 0%              |                  |                   |                   |                   |                 |                    | 13%                  | 11%              | 10%              |                       | 10%             |
| Hombre          | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 14.004          | 2.749    | 0                        | 0                     | 0                    | 7.305            | 7.305             | 326               | 98              | 0                   | 0                   | 0               | 492             | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 71.584               | 89.859           | 103.863          | 0                     | 103.863         |
| Mujer           | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 14.004          | 2.691    | 0                        | 0                     | 0                    | 6.476            | 6.477             | 529               | 1.132           | 0                   | 0                   | 0               | 492             | 0                | 0                 | 0                 | 0                 | 0               | 0                  | 62.054               | 79.851           | 93.855           | 0                     | 93.855          |

### 1.1.b. IMPORTS EFECTIUS Promig – Escales/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

|           | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Comple<br>mento<br>de | Comple<br>mento<br>Especifi | Indemn<br>ización<br>Reside | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciemb | Ayuda<br>sanitari<br>a | Ayuda<br>estudio<br>s | Comple<br>mento<br>Carrera | Comple<br>mento<br>insulari | Comple<br>mento<br>ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>carga<br>empres | Ayuda<br>familiar<br>es | IT a<br>carga<br>S.Socia | IT a<br>carga<br>S.Socia | Dietas<br>y<br>quilom | Comple<br>mento<br>enferm | Otras<br>remune<br>racione | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |
|-----------|----|-------|--------------------|--------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|
| TOTAL     |    |       | 0%                 | -14%         | -19%                  | -15%                        | -16%                        | -3%                    | -1%                      | -88%                   | -22%                  | -22%                       | 76%                         | 100%                   | -68%                  | 18%                     |                         | -752%                    | 49%                      | 86%                   | -459%                     | 37%                        | -11%                    | -9%                     |                             | -9%                |
| Hombre    | 19 | 19    | 11.035             | 2.119        | 5.612                 | 13.837                      | 697                         | 3.168                  | 3.272                    | 367                    | 409                   | 3.733                      | 55                          | 341                    | 335                   | 138                     | 0                       | 231                      | 55                       | 103                   | 187                       | 7.535                      | 42.196                  | 53.231                  | 0                           | 53.231             |
| Mujer     | 26 | 26    | 11.078             | 2.425        | 6.696                 | 15.895                      | 807                         | 3.277                  | 3.314                    | 689                    | 498                   | 4.540                      | 13                          | 0                      | 565                   | 113                     | 16                      | 1.973                    | 28                       | 14                    | 1.048                     | 4.773                      | 46.684                  | 57.761                  | 0                           | 57.761             |
|           |    |       |                    |              |                       |                             |                             |                        |                          |                        |                       |                            |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            |                         |                         |                             |                    |
|           |    |       |                    |              |                       |                             |                             |                        |                          |                        |                       |                            |                             |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            |                         |                         |                             |                    |
|           | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Comple<br>mento<br>de | Comple<br>mento<br>Especifi | Indemn<br>ización<br>Reside | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciemb | Ayuda<br>sanitari<br>a | Ayuda<br>estudio<br>s | Comple<br>mento<br>Carrera | Comple<br>mento<br>insulari | Comple<br>mento<br>ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>carga<br>empres | Ayuda<br>familiar<br>es | IT a<br>carga<br>S.Socia | IT a<br>carga<br>S.Socia | Dietas<br>y<br>quilom | Comple<br>mento<br>enferm | Otras<br>remune<br>racione | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |
| ESCALA 01 |    |       | 100%               | 100%         | 100%                  | 100%                        | 100%                        | 100%                   | 100%                     | 100%                   | 100%                  | 100%                       |                             |                        |                       | 100%                    |                         | 100%                     | 100%                     |                       | 100%                      |                            | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |
| Hombre    | 4  | 4     | 5.340              | 1.188        | 3.098                 | 6.388                       | 374                         | 1.462                  | 1.473                    | 484                    | 57                    | 4.228                      | 0                           | 0                      | 0                     | 173                     | 0                       | 881                      | 62                       | 0                     | 321                       | 0                          | 20.187                  | 25.527                  | 0                           | 25.527             |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                     | 0                           | 0                           | 0                      | 0                        | 0                      | 0                     | 0                          | 0                           | 0                      | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |
| ESCALA 03 |    |       | 42%                | 35%          | -50%                  | 22%                         | -33%                        | 7%                     | 7%                       |                        | -96%                  | 24%                        | 83%                         |                        |                       | -23%                    |                         | -2261%                   | -3%                      |                       | -134%                     |                            | -11%                    | 4%                      |                             | 4%                 |
| Hombre    | 2  | 2     | 12.589             | 3.538        | 2.994                 | 12.812                      | 438                         | 2.751                  | 2.763                    | 0                      | 198                   | 5.632                      | 523                         | 0                      | 0                     | 429                     | 0                       | 268                      | 179                      | 0                     | 572                       | 0                          | 33.096                  | 45.685                  | 0                           | 45.685             |
| Mujer     | 4  | 4     | 7.302              | 2.312        | 4.496                 | 10.007                      | 584                         | 2.557                  | 2.576                    | 996                    | 390                   | 4.287                      | 87                          | 0                      | 93                    | 526                     | 0                       | 6.328                    | 185                      | 0                     | 1.341                     | 0                          | 36.764                  | 44.066                  | 0                           | 44.066             |
| ESCALA 04 |    |       | 6%                 | -34%         | 5%                    | 6%                          | 6%                          | 6%                     | 9%                       | -59%                   | 36%                   | -63%                       |                             |                        |                       | -46%                    | 68%                     |                          | 100%                     | 100%                  | 98%                       | 44%                        | 0%                      | 1%                      |                             | 1%                 |
| Hombre    | 9  | 9     | 11.793             | 1.516        | 7.457                 | 17.912                      | 957                         | 2.828                  | 3.033                    | 406                    | 593                   | 2.572                      | 0                           | 0                      | 598                   | 120                     | 0                       | 37                       | 50                       | 136                   | 126                       | 0                          | 38.342                  | 50.135                  | 0                           | 50.135             |
| Mujer     | 15 | 15    | 11.141             | 2.036        | 7.089                 | 16.765                      | 902                         | 2.652                  | 2.756                    | 644                    | 377                   | 4.182                      | 0                           | 0                      | 872                   | 39                      | 13                      | 0                        | 0                        | 2                     | 71                        | 0                          | 38.400                  | 49.542                  | 0                           | 49.542             |
| ESCALA 05 |    |       | 36%                | 33%          | 23%                   | 13%                         | 31%                         | -8%                    | 4%                       |                        |                       | 40%                        | 100%                        |                        |                       |                         |                         |                          |                          |                       |                           |                            | -20%                    | -9%                     |                             | -9%                |
| Hombre    | 1  | 1     | 13.437             | 3.908        | 7.937                 | 17.041                      | 1.006                       | 3.733                  | 3.781                    | 0                      | 0                     | 8.208                      | 0                           | 6.473                  | 0                     | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 0                     | 0                         | 0                          | 52.088                  | 65.525                  | 0                           | 65.525             |
| Mujer     | 2  | 2     | 8.663              | 2.606        | 6.137                 | 14.779                      | 698                         | 4.033                  | 3.648                    | 1.259                  | 1.156                 | 4.924                      | 0                           | 0                      | 120                   | 83                      | 0                       | 12.988                   | 0                        | 43                    | 10.044                    | 0                          | 62.517                  | 71.180                  | 0                           | 71.180             |
| ESCALA 07 |    |       | -2%                | 0%           | -71%                  | -65%                        | -79%                        | 17%                    | 17%                      | 25%                    | -13%                  | -49%                       |                             |                        | 40%                   |                         |                         |                          |                          | 79%                   |                           | 48%                        | 15%                     | 12%                     |                             | 12%                |
| Hombre    | 3  | 3     | 14.516             | 3.627        | 4.397                 | 11.162                      | 417                         | 6.551                  | 6.560                    | 462                    | 604                   | 3.800                      | 0                           | 0                      | 328                   | 0                       | 0                       | 0                        | 0                        | 244                   | 0                         | 47.723                     | 85.874                  | 0                       | 100.390                     |                    |
| Mujer     | 5  | 5     | 14.873             | 3.611        | 7.499                 | 18.441                      | 747                         | 5.427                  | 5.442                    | 348                    | 682                   | 5.662                      | 0                           | 0                      | 197                   | 18                      | 40                      | 0                        | 0                        | 52                    | 148                       | 24.822                     | 73.136                  | 0                       | 88.010                      |                    |

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



|           | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Compl<br>ement<br>o de | Compl<br>ement<br>o | Indem<br>nizació<br>n | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciem | Ayuda<br>sanitar<br>ia | Ayuda<br>estudi<br>os | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>carga<br>empre | Ayuda<br>familia<br>res | IT a<br>carga<br>S.Soci | IT a<br>carga<br>S.Soci | Dietas<br>y<br>quilom | Compl<br>ement<br>o | Otras<br>remun<br>eracio | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |        |
|-----------|----|-------|--------------------|--------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------|--------|
| TOTAL     |    |       | -8%                | -37%         | -33%                   | -57%                | -25%                  | -2%                    | -10%                    | -25%                   | -2%                   | -1%                 |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | -12%                    | -8%                     |                             | -8%                |        |
| Hombre    | 19 | 19    | 13.437             | 1.955        | 5.987                  | 13.150              | 835                   | 3.595                  | 3.296                   | 370                    | 192                   | 4.455               | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 42.287                  | 56.458                  | 0                           | 56.458             |        |
| Mujer     | 26 | 26    | 14.556             | 2.678        | 7.937                  | 20.631              | 1.047                 | 3.671                  | 3.622                   | 462                    | 195                   | 4.489               | 0                   | 0                       | 49                    | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 47.452                  | 61.073                  | 0                           | 61.073             |        |
|           |    |       |                    |              |                        |                     |                       |                        |                         |                        |                       |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          |                         |                         |                             |                    |        |
|           |    |       |                    |              |                        |                     |                       |                        |                         |                        |                       |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          |                         |                         |                             |                    |        |
|           | Nº | Nº SC | SALARIO<br>BASE Ef | Trienio<br>s | Compl<br>ement<br>o de | Compl<br>ement<br>o | Indem<br>nizació<br>n | Paga<br>Extra<br>junio | Paga<br>Extra<br>diciem | Ayuda<br>sanitar<br>ia | Ayuda<br>estudi<br>os | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o | Compl<br>ement<br>o ATF | Ayuda<br>por<br>hijos | IT a<br>carga<br>empre | Ayuda<br>familia<br>res | IT a<br>carga<br>S.Soci | IT a<br>carga<br>S.Soci | Dietas<br>y<br>quilom | Compl<br>ement<br>o | Otras<br>remun<br>eracio | Tot<br>COMPL.<br>SAL Ef | TOTAL<br>SALARI<br>O Ef | Tot<br>Extrasal<br>arial Ef | TOTAL<br>Retrib Ef |        |
| ESCALA 01 |    |       | 100%               | 100%         | 100%                   | 100%                | 100%                  | 100%                   | 100%                    | 100%                   |                       | 100%                |                     |                         |                       | 100%                   |                         |                         |                         |                       | 100%                |                          | 100%                    | 100%                    |                             | 100%               |        |
| Hombre    | 4  | 4     | 5.610              | 1.207        | 3.254                  | 6.711               | 393                   | 1.939                  | 1.470                   | 434                    | 0                     | 4.455               | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 50                      | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 131                      | 0                       | 24.016                  | 29.625                      | 0                  | 29.625 |
| Mujer     | 0  | 0     | 0                  | 0            | 0                      | 0                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                      | 0                     | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 0                       | 0                       | 0                           | 0                  |        |
| ESCALA 03 |    |       | 37%                | 24%          | -64%                   | 14%                 | -41%                  | 7%                     | 7%                      |                        | 100%                  | 11%                 | 100%                |                         |                       | -39%                   |                         | -1123%                  | -1%                     |                       | -55%                |                          | -9%                     | 4%                      |                             | 4%                 |        |
| Hombre    | 2  | 2     | 12.589             | 3.538        | 2.994                  | 12.812              | 438                   | 2.751                  | 2.763                   | 0                      | 198                   | 5.632               | 523                 | 0                       | 0                     | 0                      | 429                     | 0                       | 268                     | 179                   | 0                   | 572                      | 0                       | 33.096                  | 45.685                      | 0                  | 45.685 |
| Mujer     | 4  | 4     | 7.963              | 2.678        | 4.918                  | 11.064              | 619                   | 2.560                  | 2.573                   | 980                    | 0                     | 5.025               | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 596                     | 0                       | 3.277                   | 180                   | 0                   | 889                      | 0                       | 36.166                  | 44.003                      | 0                  | 44.003 |
| ESCALA 04 |    |       | -5%                | -94%         | -4%                    | -5%                 | -5%                   | -1%                    | 0%                      | 38%                    | -12%                  |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | 0%                      | -2%                     |                             | -2%                |        |
| Hombre    | 9  | 9     | 14.550             | 1.196        | 8.929                  | 21.617              | 1.176                 | 3.595                  | 3.612                   | 410                    | 228                   | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 44.241                  | 56.837                  | 0                           | 56.837             |        |
| Mujer     | 15 | 15    | 15.281             | 2.326        | 9.244                  | 22.635              | 1.231                 | 3.625                  | 3.612                   | 255                    | 255                   | 665                 | 0                   | 0                       | 451                   | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 44.122                  | 58.006                  | 0                           | 58.006             |        |
| ESCALA 05 |    |       | 36%                | 33%          | 23%                    | 13%                 | 31%                   | -8%                    | 4%                      |                        |                       | 40%                 | 100%                |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     |                          | -20%                    | -9%                     |                             | -9%                |        |
| Hombre    | 1  | 1     | 13.437             | 3.908        | 7.937                  | 17.041              | 1.006                 | 3.733                  | 3.781                   | 0                      | 0                     | 8.208               | 0                   | 6.473                   | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 52.088                  | 65.525                  | 0                           | 65.525             |        |
| Mujer     | 2  | 2     | 8.663              | 2.606        | 6.137                  | 14.779              | 698                   | 4.033                  | 3.648                   | 1.259                  | 1.156                 | 4.924               | 0                   | 0                       | 120                   | 83                     | 0                       | 12.988                  | 0                       | 43                    | 10.044              | 0                        | 62.517                  | 71.180                  | 0                           | 71.180             |        |
| ESCALA 07 |    |       | -9%                | 27%          |                        |                     |                       | 29%                    | 29%                     | 51%                    | 100%                  |                     |                     |                         |                       |                        |                         |                         |                         |                       |                     | 100%                     | 16%                     | 14%                     |                             | 14%                |        |
| Hombre    | 3  | 3     | 14.004             | 5.383        | 0                      | 0                   | 0                     | 7.132                  | 7.132                   | 651                    | 196                   | 0                   | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 71.584                   | 87.680                  | 101.684                 | 0                           | 101.684            |        |
| Mujer     | 5  | 5     | 15.281             | 3.938        | 11.334                 | 25.790              | 1.231                 | 5.043                  | 5.068                   | 321                    | 0                     | 8.550               | 0                   | 0                       | 0                     | 0                      | 0                       | 0                       | 0                       | 0                     | 0                   | 0                        | 73.532                  | 87.536                  | 0                           | 87.536             |        |

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

|           | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienios | Complemento de | Complemento Específico | Indemnización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitaria a | Ayuda estudio s | Complemento Carrera | Complemento ATF | Ayuda por hijos | IT a cargo empres | Ayuda familiar es | IT a cargo S.Socia | IT a cargo S.Socia | Dietas y quilom | Complemento enferm | Otras remuneracione | Tot COMPL.S AL Ea | TOTAL SALARIO Ea | Tot Extrasala rial Ea | TOTAL Retrib Eq |
|-----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|----------|----------------|------------------------|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-----------------|--------------------|---------------------|-------------------|------------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL     |    |       |            |               |                      |          | -10%            | -29%     | -30%           | -26%                   | -27%                 | 0%               | -13%              | -88%              | -22%            | -24%                | 100%            | -129%           | 18%               |                   | -752%              | 49%                | 86%             | -459%              | 37%                 | -18%              | -17%             |                       | -17%            |
| Hombre    | 19 | 19    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 12.138          | 2.269    | 6.299          | 15.372                 | 782                  | 3.321            | 3.676             | 367               | 409             | 4.150               | 341             | 335             | 138               | 0                 | 231                | 55                 | 103             | 187                | 7.535               | 45.628            | 57.766           | 0                     | 57.766          |
| Mujer     | 26 | 26    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 13.403          | 2.934    | 8.178          | 19.338                 | 995                  | 3.312            | 4.143             | 689               | 498             | 5.130               | 0               | 766             | 113               | 16                | 1.973              | 28                 | 14              | 1.048              | 4.773               | 53.962            | 67.364           | 0                     | 67.364          |
|           |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                |                        |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |                     |                   |                  |                       |                 |
|           |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                |                        |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |                     |                   |                  |                       |                 |
|           |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                |                        |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |                     |                   |                  |                       |                 |
| ESCALA 01 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%     | 100%           | 100%                   | 100%                 | 100%             | 100%              | 100%              | 100%            | 100%                |                 | 100%            | 100%              | 100%              | 100%               | 100%               | 100%            | 100%               | 100%                | 100%              | 100%             | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 4  | 4     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 7.006           | 1.444    | 4.064          | 8.380                  | 490                  | 1.701            | 2.071             | 484               | 57              | 5.494               | 0               | 0               | 173               | 0                 | 881                | 62                 | 0               | 321                | 0                   | 25.622            | 32.628           | 0                     | 32.628          |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0              | 0                      | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0                   | 0                 | 0                | 0                     | 0               |
| ESCALA 03 |    |       |            |               |                      |          | 42%             | 35%      | -50%           | 22%                    | -33%                 | 7%               | 7%                |                   | -96%            | 24%                 |                 | -23%            |                   | -2261%            | -3%                |                    | -134%           |                    | -11%                | 4%                |                  | 4%                    |                 |
| Hombre    | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 12.589          | 3.538    | 2.994          | 12.812                 | 438                  | 2.751            | 2.763             | 0                 | 198             | 5.632               | 0               | 0               | 429               | 0                 | 268                | 179                | 0               | 572                | 0                   | 33.096            | 45.685           | 0                     | 45.685          |
| Mujer     | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 7.302           | 2.312    | 4.496          | 10.007                 | 584                  | 2.557            | 2.576             | 996               | 390             | 4.287               | 0               | 93              | 526               | 0                 | 6.328              | 185                | 0               | 1.341              | 0                   | 36.764            | 44.066           | 0                     | 44.066          |
| ESCALA 04 |    |       |            |               |                      |          | -13%            | -69%     | -14%           | -12%                   | -13%                 | 13%              | -15%              | -59%              | 36%             | -79%                |                 | -104%           | 68%               |                   | 100%               | 100%               | 98%             | 44%                |                     | -18%              | -17%             |                       | -17%            |
| Hombre    | 9  | 9     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 13.382          | 1.719    | 8.479          | 20.266                 | 1.085                | 3.045            | 3.620             | 406               | 593             | 2.890               | 0               | 598             | 120               | 0                 | 37                 | 50                 | 136             | 126                | 0                   | 43.171            | 56.552           | 0                     | 56.552          |
| Mujer     | 15 | 15    | 0          | 5             | 0                    | 5        | 15.140          | 2.909    | 9.642          | 22.688                 | 1.224                | 2.652            | 4.148             | 644               | 377             | 5.182               | 0               | 1.218           | 39                | 13                | 0                  | 0                  | 2               | 71                 | 0                   | 50.809            | 65.949           | 0                     | 65.949          |
| ESCALA 05 |    |       |            |               |                      |          | 34%             | 32%      | 21%            | 11%                    | 29%                  | -20%             | -6%               |                   |                 | 38%                 | 100%            |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    | -23%                | -11%              |                  | -11%                  |                 |
| Hombre    | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.437          | 3.908    | 7.937          | 17.041                 | 1.006                | 3.733            | 3.781             | 0                 | 0               | 8.208               | 6.473           | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0                   | 52.088            | 65.525           | 0                     | 65.525          |
| Mujer     | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 8.895           | 2.676    | 6.263          | 15.124                 | 717                  | 4.478            | 3.999             | 1.259             | 1.156           | 5.089               | 0               | 149             | 83                | 0                 | 12.988             | 0                  | 43              | 10.044             | 0                   | 64.066            | 72.961           | 0                     | 72.961          |
| ESCALA 07 |    |       |            |               |                      |          | -2%             | 0%       | -71%           | -65%                   | -79%                 | 17%              | 17%               | 25%               | -13%            | -49%                |                 | 40%             |                   |                   |                    |                    | 79%             |                    | 48%                 | 15%               | 12%              |                       | 12%             |
| Hombre    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 14.516          | 3.627    | 4.397          | 11.162                 | 417                  | 6.551            | 6.560             | 462               | 604             | 3.800               | 0               | 328             | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 244             | 0                  | 47.723              | 85.874            | 100.390          | 0                     | 100.390         |
| Mujer     | 5  | 5     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 14.873          | 3.611    | 7.499          | 18.441                 | 747                  | 5.427            | 5.442             | 348               | 682             | 5.662               | 0               | 197             | 18                | 40                | 0                  | 0                  | 52              | 148                | 24.822              | 73.136            | 88.010           | 0                     | 88.010          |

En l'Auditoria Retributiva, l'apartat de promig dels imports equiparats llança el següent resultat:

## Escala 01

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

## Escala 03

Salari Base. Diferència 42%

Malgrat la diferència favorable als treballadors, en el cas dels identificadors 48 (dona ) i 72 (home ) tots dos en el lloc de treball Cap Negociat d'Àrea, retribució s'inverteix en el total de salari equiparat, sent favorable a la treballadora.

Malgrat això és necessari aclarir el criteri de retribució / tabulació dels salaris basi.

No existeixen en aquesta escala altres percentatges que hagin de ser justificats.

Les diferències en el sou base estan motivades pel fet que es mesclen dins aquesta escala dos subgrups de titulació (C1 Administratiu i C2 Auxiliar Administratiu) i un personal laboral. Coincideix que les retribucions d'import superior (Administratiu i laboral) corresponen a dos treballadors homes. I les de les treballadores dones són inferiors perquè són C2 Auxiliars Administratives. El sou base a les administracions públiques ve fixat per la llei de pressuposts generals de l'Estat vinculat a cada grup o subgrup de titulació. Per tant, les diferències en aquest punt són alienes al gènere.

#### Escala 04

Ajuda Estudis. Diferència 36%

La diferència prové d'un criteri objectiu aliè al gènere.

#### Escala 05

Salari Base. Diferència 34%

Reproduïm el manifestat en el mateix concepte en l'escala 03.

Complement carrera. Diferència 38%

És necessari revisar i si és el cas justificar la diferència salarial en aquest concepte entre els dos identificadors assenyalats a continuació.

|           |           |            |                 |          |           |  |                        |       |
|-----------|-----------|------------|-----------------|----------|-----------|--|------------------------|-------|
| 5 Mujer   | S.General | Secretaria | Jefe Sección II | GRUPO 01 | ESCALA 05 |  | <i>Jefa Sección II</i> | 1.393 |
| 10 Hombre | S.General | Secretaria | Jefe Sección II | GRUPO 02 | ESCALA 05 |  | <i>Jefe Sección II</i> | 8.208 |

Pel que fa a les diferències tant pel que fa al concepte salari base (34%) com al complement carrera (38%), s'expliquen pel fet que de les dues treballadores que consten en aquesta escala, una d'elles va estar en situació d'IT la major part de l'any i només va cobrar les retribucions "normals" els mesos de setembre i 22 dies d'octubre, causant baixa definitiva a la Sindicatura a partir del 23/10. Per tant, si hagués percebut les retribucions íntegres durant el 2023 a càrrec de l'SCIB no s'haguessin produït aquestes diferències ni pel concepte de sou base ni pel concepte de carrera professional.

#### Escala 07

Ajuda per fills. Diferència 40%

La diferència prové d'una dada objectiva aliena al gènere.

Dietes i quilometratge. Diferència 79%

La diferència prové d'una dada objectiva aliena al gènere.

#### 2.2.b. IMPORTS EQUIPARATS Mitjanes – Escales/Agrupacions segons la valoració de lloc de treball

|           | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienios | Complemento de | Complemento Especific | Indemnización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitaria a | Ayuda estudio s | Complemento Carrera | Complemento ATF | Ayuda por hijos | IT a cargo empres | Ayuda familiar es | IT a cargo S.Socia | IT a cargo S.Socia | Dietas y quilom | Complemento enferm | Otras remune | Tot COMPL.S | TOTAL SALARIO | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
|-----------|----|-------|------------|---------------|----------------------|----------|-----------------|----------|----------------|-----------------------|----------------------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-----------------|--------------------|--------------|-------------|---------------|-----------------------|-----------------|
| TOTAL     |    |       |            |               |                      |          | -10%            | -64%     | -30%           | -35%                  | -42%                 | -2%              | -4%               | -25%              | -2%             | -20%                |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |              | -21%        | -20%          |                       | -20%            |
| Hombre    | 19 | 19    | 0          | 4             | 0                    | 4        | 14.004          | 1.955    | 7.309          | 17.041                | 876                  | 3.595            | 3.612             | 370               | 192             | 4.455               | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 44.241      | 56.837        | 0                     | 56.837          |
| Mujer     | 26 | 26    | 0          | 6             | 0                    | 6        | 15.431          | 3.215    | 9.487          | 22.967                | 1.243                | 3.671            | 3.752             | 462               | 195             | 5.332               | 0               | 149             | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 53.462      | 68.010        | 0                     | 68.010          |
|           |    |       |            |               |                      |          |                 |          |                |                       |                      |                  |                   |                   |                 |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |              |             |               |                       |                 |
|           | Nº | Nº SC | Nº SC Norm | Nº SC Anualiz | Nº SC Norm y Anualiz | Nº SC Eq | SALARIO BASE Eq | Trienios | Complemento de | Complemento Especific | Indemnización Reside | Paga Extra junio | Paga Extra diciem | Ayuda sanitaria a | Ayuda estudio s | Complemento Carrera | Complemento ATF | Ayuda por hijos | IT a cargo empres | Ayuda familiar es | IT a cargo S.Socia | IT a cargo S.Socia | Dietas y quilom | Complemento enferm | Otras remune | Tot COMPL.S | TOTAL SALARIO | Tot Extrasala rial Eq | TOTAL Retrib Eq |
| ESCALA 01 |    |       |            |               |                      |          | 100%            | 100%     | 100%           | 100%                  | 100%                 | 100%             | 100%              | 100%              | 100%            | 100%                | 100%            | 100%            | 100%              | 100%              | 100%               | 100%               | 100%            | 100%               | 100%         | 100%        | 100%          | 100%                  | 100%            |
| Hombre    | 4  | 4     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 7.514           | 1.518    | 4.359          | 8.989                 | 526                  | 1.970            | 1.988             | 434               | 0               | 4.455               | 0               | 0               | 50                | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 131                | 0            | 25.174      | 32.860        | 0                     | 32.860          |
| Mujer     | 0  | 0     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 0               | 0        | 0              | 0                     | 0                    | 0                | 0                 | 0                 | 0               | 0                   | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 0           | 0             | 0                     |                 |
| ESCALA 03 |    |       |            |               |                      |          | 37%             | 24%      | -64%           | 14%                   | -41%                 | 7%               | 7%                |                   | 100%            | 11%                 |                 |                 | -39%              |                   | -1123%             | -1%                |                 | -55%               |              | -9%         | 4%            |                       | 4%              |
| Hombre    | 2  | 2     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 12.589          | 3.538    | 2.994          | 12.812                | 438                  | 2.751            | 2.763             | 0                 | 198             | 5.632               | 0               | 0               | 429               | 0                 | 268                | 179                | 0               | 572                | 0            | 33.096      | 45.685        | 0                     | 45.685          |
| Mujer     | 4  | 4     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 7.963           | 2.678    | 4.918          | 11.064                | 619                  | 2.560            | 2.573             | 980               | 0               | 5.025               | 0               | 0               | 596               | 0                 | 3.277              | 180                | 0               | 889                | 0            | 36.166      | 44.003        | 0                     | 44.003          |
| ESCALA 04 |    |       |            |               |                      |          | 0%              | -194%    | 0%             | 0%                    | 0%                   | -1%              | -3%               | 38%               | -12%            |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    | -15%         | -12%        |               | -12%                  |                 |
| Hombre    | 9  | 9     | 0          | 2             | 0                    | 2        | 15.539          | 1.196    | 9.507          | 23.017                | 1.252                | 3.595            | 3.612             | 410               | 228             | 0                   | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 45.219      | 59.780        | 0                     | 59.780          |
| Mujer     | 15 | 15    | 0          | 5             | 0                    | 5        | 15.539          | 3.514    | 9.507          | 23.017                | 1.252                | 3.625            | 3.738             | 255               | 255             | 5.645               | 0               | 1.565           | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 51.930      | 67.039        | 0                     | 67.039          |
| ESCALA 05 |    |       |            |               |                      |          | 34%             | 32%      | 21%            | 11%                   | 29%                  | -20%             | -6%               |                   | 38%             | 100%                |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 |                    |              | -23%        | -11%          |                       | -11%            |
| Hombre    | 1  | 1     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 13.437          | 3.908    | 7.937          | 17.041                | 1.006                | 3.733            | 3.781             | 0                 | 0               | 8.208               | 6.473           | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 52.088      | 65.525        | 0                     | 65.525          |
| Mujer     | 2  | 2     | 0          | 1             | 0                    | 1        | 8.895           | 2.676    | 6.263          | 15.124                | 717                  | 4.478            | 3.999             | 1.259             | 1.156           | 5.089               | 0               | 149             | 83                | 0                 | 12.988             | 0                  | 43              | 10.044             | 0            | 64.066      | 72.961        | 0                     | 72.961          |
| ESCALA 07 |    |       |            |               |                      |          | -9%             | 27%      |                |                       |                      | 29%              | 29%               | 51%               | 100%            |                     |                 |                 |                   |                   |                    |                    |                 | 100%               |              | 16%         | 14%           |                       | 14%             |
| Hombre    | 3  | 3     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 14.004          | 5.383    | 0              | 0                     | 0                    | 7.132            | 7.132             | 651               | 196             | 0                   | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 71.584       | 87.680      | 101.684       | 0                     | 101.684         |
| Mujer     | 5  | 5     | 0          | 0             | 0                    | 0        | 15.281          | 3.938    | 11.334         | 25.790                | 1.231                | 5.043            | 5.068             | 321               | 0               | 8.550               | 0               | 0               | 0                 | 0                 | 0                  | 0                  | 0               | 0                  | 0            | 73.532      | 87.536        | 0                     | 87.536          |

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

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

## CONCLUSIONS

La conclusió al present informe d'auditoria retributiva ha de reflectir un compliment general dels preceptes continguts en el Reial decret llei 902/2020 quant a l'equiparació salarial entre homes i dones, tant pel que fa als llocs de treball retribuïts a través de taules salarials de la normativa retributiva de l'entitat.

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

## 8. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

### 8.1. OBJECTIUS GENERALS DE PLA D'IGUALTAT

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

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

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

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



## 9. OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

### ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General |                                                                        |           | Incorporar els valors d'Igualtat i equitat.<br>Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.                                                                                                |                                                                                                                               |                                     |           |                                   |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                   | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                                                                                                            | Resultats/Indicadors                                                                                                          | Responsable/s                       | Calendari | Recursos Materials                |
| 1                           | Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat. | 1.1       | Dissenyar i enviar, per part de Direcció, una <b>nota informativa de difusió del compromís</b> de la Sindicatura, en matèria d'Igualtat, informant de la posada en marxa del Pla d'Igualtat.                                                                       | 1. Nota informativa enviada a la plantilla<br>2. Nº de canals utilitzats per a la difusió.<br>3. Data de posada a disposició. | Responsable d'Igualtat/<br>Direcció | T3 2025   | Pressupost:40 €/h<br>Temps: 2 h.  |
|                             |                                                                        | 1.2       | Designar una <b>persona responsable de vetllar per la igualtat de tracte i oportunitats</b> dins de l'organigrama de l'entitat que gestioni el Pla, participi en la seva implementació, desenvolupi i supervisi els continguts i informi la Comissió de Seguiment. |                                                                                                                               | Direcció                            | T3 2025   | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 1 h. |

## ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General |                                                                        |           | Incorporar els valors d'Igualtat i equitat.<br>Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització. |                                                                                                                               |                                 |           |                                    |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|------------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                   | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                             | Resultats/Indicadors                                                                                                          | Responsable/s                   | Calendari | Recursos Materials                 |
| 1                           | Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat. | 1.3       | Informar la plantilla respecte a la persona nomenada com a responsable d'Igualtat, així com de les seves funcions a través dels canals de comunicació de la SCIB.   | 1. Nota informativa enviada a la plantilla<br>2. Nº de canals utilitzats per a la difusió.<br>3. Data de posada a disposició. | Responsable d'Igualtat/Direcció | T3 2025   | Pressupost:40 €/h<br>Temps: 2 h.   |
|                             |                                                                        | 1.4       | Realitzar una campanya de difusió perquè la plantilla sàpiga com accedir a la informació en matèria d'igualtat.                                                     |                                                                                                                               | Responsable d'Igualtat/Direcció | T3 2025   | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 10 h. |

## ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General |                                                                        |           | Incorporar els valors d'Igualtat i equitat.<br>Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.                                                             |                                                                            |                                                       |                                      |                                  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                   | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                                                                         | Resultats/Indicadors                                                       | Responsable/s                                         | Calendari                            | Recursos Materials               |
| 1                           | Garantir la incorporació dels valors d'igualtat i equitat a l'entitat. | 1.5       | Informar el personal sobre el desenvolupament del pla d'igualtat i dels futurs resultats, per tal de fer participi a la plantilla de les accions empreses per incorporar els valors d'igualtat, a través del correu electrònic. | 1. Informació disponible i actualitzada.<br>2. Dates de les comunicacions. | Responsable d'Igualtat/Direcció/Comissió de seguiment | T3 2025 i durant la vigència del Pla | Pressupost:40 €/h<br>Temps: 1 h. |

## ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                |           | Incorporar els valors d'Igualtat i equitat.<br>Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització. |                                                                                      |                                 |           |                                   |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                                                           | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                             | Resultats/Indicadors                                                                 | Responsable/s                   | Calendari | Recursos Materials                |
| 2                           | Avançar en la consolidació i difusió de cultura d'Igualtat a la SCIB a través de la creació de diferents eines | 2.1       | Elaborar un <b>Decàleg d'Igualtat</b> que reculli els deu principis fonamentals de la Igualtat a l'entitat i difondre'l entre la plantilla.                         | 1. Decàleg elaborat.<br>2. Difusió mitjançant correu electrònic i taulell d'anuncis. | Responsable d'Igualtat/Direcció | T3 2025   | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 3 h. |

## ÀREA 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| Descripció Objectiu General |                                                                                                            |           | Incorporar els valors d'Igualtat i equitat.<br>Disposar d'eines i recursos per fer efectiva la transversalització de gènere en totes les accions de l'organització.                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                   |                                                        |                                      |                                               |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                                                       | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Resultats/Indicadors                                                                                                                                              | Responsable/s                                          | Calendari                            | Recursos Materials                            |
| 3                           | Seguiment del Pla. Controlar a través de diferents mecanismes, l'avanç de les Accions del I Pla d'Igualtat | 3.1       | Celebrar <b>reunions anuals ordinàries</b> amb la comissió de seguiment, per vetllar pel compliment del pla i fer-ne seguiment.                                                                                                                                                                                   | 1. N.º reunions Comissió/any<br>2. Actes de les reunions on es reculli el seguiment de les accions, que serviran de base per a la realització de l'informe anual. | Responsable d'Igualtat/ Direcció                       | T1 2026 i durant la vigència del Pla | Pressupost : 40 €/h<br>Temps: 2 h cada reunió |
|                             |                                                                                                            | 3.2       | Elaborar un <b>informe anual</b> , que reflecteixi l'evolució de les mesures, les desviacions trobades (si n'hi ha) i l'adequació del Pla al respecte.                                                                                                                                                            | 1. Informe de seguiment anual.<br>2. El N.º de objectius aconseguits i el N.º de compromisos adquirits.                                                           | Responsable d'Igualtat/Comissió de seguiment/ Direcció | T1 2026<br>T1 2027<br>T1 2028        | Pressupost : 40 €/h<br>Temps: 30 h.           |
|                             |                                                                                                            | 3.3       | Elaborar un <b>informe a la finalització del Pla</b> , que reflecteixi l'evolució de la implantació de les mesures, la readaptació si ha estat necessària i els obstacles trobats (si n'hi ha), per dur a terme les accions. Així mateix, contemplarà les línies per les quals el següent pla haurà de treballar. | 1. Informe final                                                                                                                                                  | Responsable d'Igualtat/Comissió de seguiment           | T1 2029                              | Pressupost intern: 40 €/h<br>Temps: 30 h.     |

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

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                                                                                                               |           | Garantir una comunicació inclusiva i no sexista.                                                                                                                                    |                                                           |                                  |                                      |                                           |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                                                                                                                                                          | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                             | Resultats/Indicadors                                      | Responsable/s                    | Calendari                            | Recursos Materials                        |
| Comunicació                 |                                                                                                                                                                                                               |           |                                                                                                                                                                                     |                                                           |                                  |                                      |                                           |
| 1                           | Garantir que la institució incorpora la perspectiva de gènere en el seu sistema de comunicació y aprofitar els canals de Comunicació existents per donar més difusió a matèries relacionades amb la igualtat. | 1.1       | Incloure al <b>Web corporatiu</b> , el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere i el seu pla.                                                                               | 1. Enllaç a l'espai elaborat.                             | Responsable d'Igualtat /Direcció | T1 2026                              | Pressupost: 40 €/h. Temps: 2 hores anuals |
|                             |                                                                                                                                                                                                               | 1.2       | Habilitar un <b>correu electrònic</b> dedicat a la igualtat a l'organització, en el qual el personal pugui fer els seus suggeriments i aportacions en relació amb aquesta temàtica. | 1. Correu electrònic<br>2. Nº de suggeriments/aportacions | Responsable d'Igualtat /Direcció | T4 2025 i durant la vigència del pla | Pressupost: 40 €/h. Temps: 1 hores anuals |

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

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                                                                    | Garantir una comunicació inclusiva i no sexista. |                                                                                                                                            |                                                                                                   |               |              |                                    |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|------------------------------------|
| N.º obj. Específic          | Objectius específics                                                                                                                                               | N.º Acció                                        | Accions                                                                                                                                    | Resultats/Indicadors                                                                              | Responsable/s | Calendari    | Recursos Materials                 |
| Llenguatge                  |                                                                                                                                                                    |                                                  |                                                                                                                                            |                                                                                                   |               |              |                                    |
| 2                           | Formalitzar i fomentar l'ús d'un llenguatge i imatge no sexista de forma transversal en totes les accions organitzades per l'entitat que hagin de ser comunicades. | 2.1                                              | Elaborar una <b>guia de Comunicació inclusiva</b> sobre l'ús no sexista del llenguatge i imatge, i traslladar-lo a la plantilla.           | 1. Guia dissenyada i difosa entre el personal de la plantilla.<br>2. Data de posada a disposició. | Direcció      | T4 2025      | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 3 h.  |
|                             |                                                                                                                                                                    | 2.2                                              | <b>Revisar i corregir tota la documentació</b> que s'utilitza a l'entitat, basant-se en la guia de comunicació no sexista.                 | 1. Nº de textos a revisar.<br>2. Nº de textos modificats.                                         | Direcció      | T1 i T2 2026 | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 30 h. |
|                             |                                                                                                                                                                    | 2.3                                              | <b>Revisió dels canals de comunicació online externs</b> (Web corporativa), per confirmar que no es realitza una comunicació no inclusiva. | 1. Nº de textos a revisar.<br>2. Nº de textos modificats.                                         | Direcció      | T1 i T2 2026 | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 30 h. |

### ÀREA 3. ACCÉS I PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

| Descripció Objectiu General |                                                                              |              | Assolir la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització.                                                                                                                      |                                                                        |                                     |                                      |                                                    |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------|
| N.º<br>obj.<br>Específic    | Objectius específics                                                         | N.º<br>Acció | Accions                                                                                                                                                                                                       | Resultats/Indicadors                                                   | Responsable/s                       | Calendari                            | Recursos<br>Materials                              |
| 1                           | Garantir la presència equilibrada d'homes i dones en els processos selectius | 1.1          | Garantir que, en la <b>composició de tribunals i òrgans de selecció de personal</b> , com també en les comissions de valoració, es respecti el principi de <b>presència equilibrada entre dones i homes</b> . | 1. Inclusió d'aquest principi en els processos de selecció i promoció. | Responsable d'Igualtat/<br>Direcció | T3 2025 i durant la vigència del pla | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: 1 h. per cada procés |
|                             |                                                                              | 1.2          | Publicar les bases de les ofertes d'ocupació utilitzant un <b>llenguatge no sexista</b> .                                                                                                                     | 1. Ofertes d'ocupació publicades.                                      | Responsable d'Igualtat/Direcció     | T3 2025 i durant la vigència del pla | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: 1 h. Per vacant      |



## ÀREA 4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                                                            |          | Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l'accés a la capacitat sense cap tipus de discriminació. |                                                                                          |                                 |           |                                                                                                                   |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº Obj. específics:         | Objectius específics:                                                                                                                                      | Nº Acció | Accions                                                                                                                                                                       | Resultats/Indicadors                                                                     | Responsable/s                   | Calendari | Recursos humans, Temps, Pressupost                                                                                |
| 1                           | Garantir que el Pla de Formació inclogui formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'Igualtat de gènere, assetjament sexual i/o per raó de sexe. | 1.1      | Informar la plantilla del Pla de formació anual amb relació a les activitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere i assetjament sexual i/o per raó de sexe       | 1. Comunicat enviat a la plantilla<br>2. Data de la comunicació                          | Responsable d'Igualtat/Direcció | T1 2026   | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 1 h.                                                                                 |
|                             |                                                                                                                                                            | 1.2      | Donar formació a tota la plantilla en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual o per raó de sexe amb caràcter obligatori                                             | 1. Formació realitzada<br>2. Participants desagregat per sexe.<br>3. Índex de contingut. | Responsable d'Igualtat/Direcció | T2 2026   | Realització externa<br>Pressupost: Cursos presencials: 130 €/h. de formació<br>Cursos on line: 20€/persona i curs |

| ÀREA 4. FORMACIÓ INTERNA I CONTINUA |                                                                                                                    |          |                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                    |                                 |                                      |                                                       |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Descripció Objectiu General         |                                                                                                                    |          | Assegurar un Pla de Formació que contempli la igualtat de gènere i un creixement professional i personal a través de l' accés a la capacitat sense cap tipus de discriminació. |                                                                                                                                                    |                                 |                                      |                                                       |
| NºObj. específics:                  | Objectius específics:                                                                                              | Nº Acció | Accions                                                                                                                                                                        | Resultats/Indicadors                                                                                                                               | Responsable/s                   | Calendari                            | Recursos humans, Temps, Pressupost                    |
| 2                                   | Atendre la gestió de la formació en matèria d' igualtat de gènere en coherència amb el pla i la cultura d'igualtat | 2.1      | Informar el professorat (intern o extern) que imparteix classe a SCIB, que tant el material com el llenguatge utilitzat, ha d'incloure la perspectiva de gènere.               | 1. Text informatiu creat.<br>2. Llistat de Comunicació que contempli el Nº de professors/es a qui se'ls ha fet arribar, vs. Total del professorat. | Responsable d'Igualtat/Direcció | T3 2025 i durant la vigència del pla | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 1 h. per cada comunicat. |

## **ÀREA 5. INFRARREPRESENTACIÓ FEMENINA**

Atès que l'SCIB és una institució pública subjecta a una normativa específica en matèria de funció pública i selecció de personal, no és possible la implementació de mesures d'actuació directa orientades a corregir la infrarepresentació femenina mitjançant accions que puguin afectar els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Per aquest motiu, no es preveu la inclusió d'accions específiques en aquesta àrea dins el Pla d'Igualtat, tot i reconèixer la importància de continuar promovent la igualtat d'oportunitats a través d'actuacions de caràcter transversal i de sensibilització.

## **ÀREA 6. CONDICIONS LABORALS**

Tenint en compte que l'SCIB s'estructura sota els criteris i limitacions establerts per la normativa aplicable al sector públic, no és possible implementar mesures d'actuació directa en l'àrea de condicions laborals que impliquin modificacions unilaterals de la jornada, la retribució o altres aspectes vinculats al règim de personal. Per aquest motiu, no es contemplen accions específiques en aquesta àrea dins el Pla d'Igualtat, tot i que es continuarà vetllant perquè les condicions laborals siguin compatibles amb els principis d'igualtat i conciliació.

## **ÀREA 7. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, RETRIBUCIONS I AUDITORIA RETRIBUTIVA**

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

## ÀREA 8: TEMPS DE TREBALL, CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

| Descripció Objectiu General |                                                                                                             |           | Fomentar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.                                                                                |                                                                                                                               |                                 |                               |                                    |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Núm. Objectius              | Objectius específics                                                                                        | N.º Acció | Accions                                                                                                                                         | Resultats/Indicadors                                                                                                          | Responsable/s                   | Calendari                     | Recursos humans, Temps, Pressupost |
| 1                           | Actualitzar i difondre sistemàticament a la plantilla les mesures i beneficis socials existents a l'entitat | 1.1       | Documentar i difondre totes les mesures de conciliació i beneficis socials, creant un format de difusió senzill i clar per a tota la plantilla. | 1. Document de difusió de mesures de conciliació realitzada.<br>2. Nº Accions de difusió realitzades/canals i data de difusió | Responsable d'Igualtat/Direcció | T3 2026<br>T3 2026<br>T3 2028 | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 4 h.  |

## ÀREA 9: SALUT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                      |           | Tenir en compte les diferències entre homes i dones en la salut laboral, per adaptar les mesures de prevenció de riscos laborals a les necessitats reals per raó de gènere.                                                                                                                    |                                                                                                           |                          |                                          |                                                                                |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Núm. Objectius              | Objectius específics                                                                                                 | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Resultats/Indicadors                                                                                      | Responsable/s            | Calendari                                | Recursos humans, Temps, Pressupost                                             |
| 1                           | Introduir la perspectiva de gènere en les actuacions de prevenció de riscos laborals.                                | 1.1       | Disposar d'un <b>informe de sinistralitat</b> desagregat per sexes i per categories professionals, que incorpori mesures a dur a terme en funció de la informació que aportí l'estudi realitzat.                                                                                               | 1. Informe realitzat                                                                                      | Servei de prevenció aliè | T1 2026<br>T1 2027<br>T1 2028<br>T1 2029 | Realització Externa<br>Pressupost: 500 Cost (€)<br>Servicio SPA<br>Temps: 3 h. |
| 2                           | Incorporar accions que tinguin en compte de manera prioritària la protecció de les situacions d'embaràs i lactància. | 2.1       | Informar <b>sobre el protocol d'embaràs i sobre els llocs de treball exempts de risc</b> en situacions d'embaràs o període de lactància, així com sobre les tasques o condicions de treball que poden suposar un risc en dones en funció de l'estat en el qual es trobin, embaràs o lactància. | 1. Data de la posada a disposició de la informació a la plantilla.<br>2. Registre de persones informades. | SPA                      | T1 2026                                  | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 5 h.                                              |
|                             |                                                                                                                      | 2.2       | Fer <b>difusió de les mesures existents per a la maternitat</b> i la gestió de la situació de risc durant l'embaràs i la lactància.                                                                                                                                                            | 1. Data de posada a disposició de la plantilla<br>2. Contingut dels documents                             | Responsable d'Igualtat   | T2 2027<br>T2 2028<br>T2 2029            | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 5 h.                                              |

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

| Descripció Objectiu General |                                                                                                                                          |           | Proporcionar un entorn lliure d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a SCIB.                                                                                                                        |                                                             |                                 |                                      |                                                                |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| N.º Obj. específic          | Objectius específics                                                                                                                     | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                                                         | Resultats/Indicadors                                        | Responsable/s                   | Calendari                            | Recursos Materials                                             |
| 1                           | Prevenir l'assetjament sexual i/o per raó de sexe                                                                                        | 1.1       | Difondre el <b>protocol d'assetjament sexual i per raons de sexe</b> a tots els nivells per mantenir un ambient laboral lliure de situacions d'assetjament.                                                     | 1. Data de difusió a la plantilla.<br>2. Canals de difusió. | Responsable d'Igualtat          | T4 2025                              | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: 3 h.                             |
| 2                           | Portar un registre de les denúncies, si es donen, presentades per any.                                                                   | 2.1       | Informar la <b>comissió de seguiment</b> del Pla del nombre de casos de persones i víctimes d'assetjament sexual que han estat tractats observant la deguda confidencialitat en la informació.                  | 1. N.º de casos de víctimes d'assetjament.                  | Comissió d'Assetjament          | T3 2025 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: En funció del Temps de la reunió |
|                             |                                                                                                                                          | 2.2       | Habilitar un <b>canal per denunciar els casos d'assetjament sexual</b> i per raons de sexe, assegurant el tractament confidencial de les denúncies que s' efectuïn i informar al personal de la seva existència | 1. Comunicat realitzat.                                     | Responsable d'Igualtat          | T4 2025                              | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: 2 h.                             |
| 3                           | Garantir eines que permetin a les víctimes afrontar les conseqüències derivades d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. | 3.1       | S'informarà a les víctimes l'accés a <b>serveis de suport psicosocial i/o acompanyament integral</b> per a la seva recuperació, a través de la persona Responsable d'Igualtat en l'organització.                | 1. N.º de vegades que s'aplica la mesura.                   | Responsable d'Igualtat/Direcció | 1T 2024 i durant la vigència del Pla | Pressupost: 40 €/h.<br>Temps: 1 h/sol·licitud .                |

## ÀREA 11. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

| Descripció Objectiu General |                                                                                                  |           | Sensibilitzar i informar a tota la plantilla del compromís de l'entitat en la lluita i prevenció de la Violència de gènere com a acte de responsabilitat social.        |                                                                    |                         |           |                                  |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------|----------------------------------|
| N.º Obj. Específic          | Objectius específics                                                                             | N.º Acció | Accions                                                                                                                                                                 | Resultats/Indicadors                                               | Responsable/s           | Calendari | Recursos Materials               |
| 1                           | <b>Sensibilitzar mitjançant accions que l'entitat realitza en matèria de violència de gènere</b> | 1.1       | Informar la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna dels <b>drets reconeguts a les dones víctimes de violència de gènere</b> incloses al Pla d'Igualtat. | 1. Comunicat realitzat.<br>2. Mitjans de comunicació que s'empren. | Responsable de IGL/RRHH | 2T 2024   | Pressupost: 40 €/h<br>Temps: 3 h |



## 10. APLICACIÓ I SEGUIMENT

### 10.1. SISTEMA DE SEGUIMENT I INFORME DE SEGUIMENT ANUAL

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

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

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

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

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

Any 2026: Octubre.

Any 2027: Octubre.

Any 2028: Octubre.

Any 2029: Octubre.

Per dur a terme el sistema de seguiment caldrà:

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

## 10.2. COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT

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

| Àrea               | Càrrec                                                                             |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Part institucional | Síndica de la SCIB                                                                 |
| Part institucional | Secretària general de la SCIB                                                      |
| Part institucional | Cap del servei de Secretaria de la SCIB                                            |
| Part institucional | Cap del servei jurídic de la CIB                                                   |
| Part social        | Delegat/delegada de personal i vocal representant de l'organització sindical CCOO. |
| Part social        | Delegat/delegada de personal i vocal representant de l'organització sindical STEI. |
| Part social        | Delegat/delegada de personal i vocal representant de l'organització sindical USO.  |
| Part social        | Vocal representant de l'organització sindical UGT.                                 |

## 11. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

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

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

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

- **Recopilar de forma sistemàtica la informació** i documentació realitzada durant la implantació i que s'haurà recopilat a través del sistema de seguiment.
- Es comptarà amb l'**opinió de la plantilla, la direcció i les persones que hagin participat** en el seu disseny i seguiment, per conèixer la percepció que realitzen del Pla d'Igualtat. Per a això, es realitzaran qüestionaris que permetin, de forma anònima, expressar com aquestes persones valoren el Pla en la seva totalitat.
- **Elaborar una proposta de millora** de les mesures incloses en el pla per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o deixar d'aplicar aquelles que ho requereixin en funció dels seus efectes.
- **Redactar un informe** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del pla, incorporant les dades i anàlisis obtingudes de les diverses fonts emprades (fitxes de seguiments, informes de seguiments, qüestionaris d'avaluació emplenats per

les comissions i/o persones participants en el procés). A més, l'informe d'avaluació consta no només d'informació qualitativa sinó també d'informació quantitativa, per la qual cosa serà la base del nou diagnòstic.

## 12. PROCEDIMENT DE REVISIÓ I MODIFICACIÓ

### 12.1 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.*
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l' actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.*
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic d'ambdues empreses.*
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.*

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

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

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

### 12.1. ÒRGANS DE MEDIACIÓ

#### **Adopció d' Acords.**

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

Les parts acorden la seva adhesió, en el seu cas, a l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB).

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

- En cas de desacord, la Comissió Negociadora podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, prèvia intervenció de la comissió paritària del conveni corresponent, quan en el mateix s'hagi previst per a aquests casos.
- La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, d'assessorament extern, que intervindrà amb veu, però sense vot.
- El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i se signarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per la Comissió Negociadora, a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

## ANNEX I: DEFINICIONS D' INTERÈS

- **Acció positiva** (art. 11 Llei Orgànica 3/2007): Per fer efectiu el dret constitucional de la Igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l' objectiu perseguit en cada cas.
- **Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:** Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Es considerarà en tot cas

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

- **Agressió sexista:** agressió, física o no, exercida sobre una persona per motius de gènere, orientació sexual o aspecte físic en relació als estàndards estètics i/o expressió de gènere. Les agressions sexistes poden adoptar diferents formes i diferent intensitat: agressions sexuals, assetjament sexual, cosificació de les dones i nenes i micro-masclismes.
- **Agressió sexual:** delictes contemplats a l'article 178 del codi Penal com un atemptat contra la llibertat sexual d'una persona, sempre que s'utilitzi violència o intimidació i no hi hagi consentiment.
- **Discriminació directa i indirecta:** Es considerarà discriminació directa per raó de sexe la situació en la qual es troba una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
- **Discriminació per embaràs o maternitat** (art. 8 Llei Orgànica 3/2007): Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs.

- **Discriminació salarial:** bretxa del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d' un mateix treball. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere, i la configuració dels salaris i dels complements.
- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral** (art.44.1 Llei Orgànica 3/2007): Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
- **Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a les dones i als homes. Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres, pacients, bondadoses, etc.
- **Expressió de gènere:** forma o expressió pública en la qual expressem el nostre gènere percebut a través de la vestimenta, el comportament (rol de gènere), els interessos i les afinitats.
- **Gènere:** construcció social i cultural basat en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat de gènere:** condició de ser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i en la capacitat de prendre decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits
- **Igualtat de tracte i d'oportunitats** en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professional i, en les condicions de treball (art .5 Llei Orgànica 3/2007). El principi d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i de l'entitat, o en qualsevol organització en la qual els membres exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concebudes per aquestes mateixes.
- **Igualtat de remuneració** per treballs d'igual valor (art. 28 Estatut dels treballadors): S'entén per Igualtat de remuneració per raó de sexe l'obligació de SCIB de pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa d'aquesta, salarial, o extra salarial, no es pot produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d' aquella.

- **Indemnització davant represàlies** (art. 9 Llei Orgànica 3/2007): També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'Igualtat de tracte entre dones i homes.
- **Perspectiva de gènere:** pren en consideració les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, considerades com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten desigualment dones i homes. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i trobar línies d'actuació per a la solució de desigualtats.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.
- **Rol de gènere:** comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'una activitat determinada. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'ocupació. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sexe:** conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles. Exemple: les característiques biològiques determinen que només les dones aturen i poden alletar els seus fills i/o filles.
- **Sexisme:** comportament individual o col·lectiu que menysprea un sexe en virtut de la seva biologia, perpetua la dominació dels homes i la subordinació de les dones.
- **Transversalitat** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques.
- **Violència de gènere:** com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui hi estiguin o hi hagin estat lligats per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

**En representació de l'entitat:**

| Nombre                       | Cargo                                                                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| María Antonia Garcia Sastre  | Síndica de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, en qualitat de presidenta de la comissió.                              |
| María Eulalia Mas Espinosa   | Secretària general de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, en qualitat de vocal de la part institucional.              |
| María Antonia Andreu Servera | Cap del Servei de la Secretaria de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, en qualitat de vocal de la part institucional. |
| Bel Monjo Bordoy             | Cap del Servei Jurídic de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears, en qualitat de la part institucional.                   |

**En representació de les persones treballadores:**

| <b>Nombre</b>                | <b>Cargo</b>                                                               |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| María del Carmen Morro Ramos | Delegada de personal i vocal representant de l'organització sindical CCOO. |
| Bernat Torres Ripoll         | Delegat de personal i vocal representant de l'organització sindical STEI.  |
| Ana María Velasco Martínez   | Delegada de personal i vocal representant de l'organització sindical USO.  |
| Antonia del Hoyo Castell     | Vocal representant de l'organització sindical UGT.                         |



