

**PLAN DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES
EN LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE**

lliure



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE.....	2
PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	2
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VALIDEZ.....	6
RECURSOS TÉCNICOS PARA LLEVAR A CABO EL PROYECTO	6
PARTES SUSCRIPTORAS	6
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
DIAGNÓSTICO.....	7
CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	8
CONDICIONES DE TRABAJO	9
ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	11
FORMACIÓN	12
PROMOCIÓN	14
RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	15
TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD.....	16
COMUNICACIÓN NO SEXISTA.....	16
PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	17
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	19
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	24
PROCESO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	24

INTRODUCCIÓN

Aparte de la obligación legal derivada de la **Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, es necesario reconocer la persistencia de una base cultural androcéntrica que genera reiteradas desigualdades en el ámbito laboral.

A pesar de los innegables esfuerzos y avances que se han logrado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto legislativa como socialmente, los datos estadísticos siguen mostrándonos un escenario donde la necesidad de actuar es evidente.

Todo ello hace necesario sumar todos los esfuerzos que generan las sinergias con los agentes sociales y el tejido productivo para avanzar en la igualdad y evitar la cronificación de las inequidades existentes. Para ello, se propone este Plan de Acción (Plan de Igualdad) de la FUNDACIÓ **TEATRE LLIURE**, que se llevará a cabo en los próximos 4 años.

PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE

Fundado en 1976 por un grupo de profesionales del teatro independiente barcelonés, **el Teatre Lliure de Barcelona** es uno de los teatros más representativos de las artes escénicas. Inicialmente nació como Cooperativa y actualmente es una Fundación. El Teatre Lliure está dirigido actualmente por Juan Carlos Martel Bayod.

Cuenta con dos sedes, una en Montjuïc con una sala grande y una sala pequeña, y la otra en Gracia, con una sala de formato medio. En estos espacios se presentan espectáculos basados en textos, ideas y propuestas de diferentes ámbitos y lenguajes escénicos, siempre siguiendo el deseo de reflejar la realidad.

En el Lliure, el público es una pieza fundamental y constituye en cada función un montaje que comparte sentimientos individuales y colectivos, haciendo de la experiencia del teatro un placer cultural.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El 1er Plan de Igualdad de FUNDACIÓ TEATRE LLIURE se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán cómo actúa la entidad y todo su personal en la actividad organizativa, haciendo suyas las definiciones clave de la Ley Orgánica **3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todas las personas trabajadoras de FUNDACIÓ TEATRE LLIURE son iguales, sin discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (art. 3):

La igualdad de trato implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, LA FORMACIÓN Y LA PROMOCIÓN DE LOS PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades, aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público, debe garantizarse, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluidos los trabajadores autónomos, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones y los despidos, y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que sus miembros ejerzan una profesión específica, incluidas las prestaciones concedidas por ellas.

No constituye discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, por la naturaleza de las actividades profesionales específicas o el contexto en el que se realizan, esta característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito previsto.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (art. 6):

Se considera que la discriminación directa basada en el sexo es la situación en la que una persona es, ha sido o podría ser tratada, según su género, de una manera menos favorable que otra en una situación comparable.

Se considera discriminación indirecta basada en el sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral coloca a las personas de un sexo en una posición menos favorable con respecto a las personas de otro, a menos que la disposición, el criterio o la práctica puedan justificarse objetivamente con miras a un propósito legítimo y que los medios para lograr este propósito sean necesarios y adecuados.

5. ACOSO SEXUAL O DE GÉNERO (Art. 7):

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento sexual o verbal que tenga el propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso de género sería cualquier comportamiento realizado en base al género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (artículo 8):

Constituye una discriminación directa basada en el sexo, todo trato desfavorable a las mujeres embarazadas relacionada con el embarazo o la maternidad.

7. INDEMNIDAD EN CASO DE REPRESALIA (Art. 9):

La discriminación por razón de sexo implica cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca a una persona como resultado de la presentación, por su parte, de una queja, reclamación, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE UN COMPORTAMIENTO DISCRIMINATORIO (artículo 10):

Los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al daño sufrido, así como, en su caso, mediante un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que impida la realización de conductas discriminatorias.

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer valer el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad con respecto a los hombres. Estas medidas, que deben aplicarse mientras persistan estas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido. Las personas físicas y jurídicas también pueden adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos por esta Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá solicitar a los tribunales que protejan el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso después de la finalización de la relación en la que supuestamente se ha producido discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que se ocupen de la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con un interés legítimo, determinado en las leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada es la única legitimada en litigios sobre acoso sexual y acoso basado en el sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De conformidad con las leyes procesales, en los procedimientos en que las alegaciones del denunciante se basen en acciones discriminatorias, por razón de sexo, le valdrá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a petición de parte, podrá solicitar, si lo considera útil y pertinente, un informe u dictamen de los organismos públicos competentes.
2. Las disposiciones de la sección anterior no se aplican a los procedimientos penales.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad de trato, y garantizar las mismas oportunidades profesionales en la selección, remuneración, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la paternidad, la asunción de obligaciones familiares y las condiciones de trabajo.
- Eliminar cualquier manifestación de discriminación en la promoción interna con el fin de lograr una representación equilibrada de las mujeres en la fuerza laboral.
- Aplicar la perspectiva de género a todos los ámbitos, políticas y decisiones de la Fundación (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y el acoso basado en el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos a través de acciones de comunicación y formación.
- Promover la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas dentro de la FUNDACIÓ TEATRE LLIURE.
- Garantizar la igualdad de retribución por la realización de obras de igual valor.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplicará a toda la actividad que se desarrolla en el entorno institucional y laboral de la Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona.

Será aplicable a todos los trabajadores de la Fundació Teatre Lliure-Teatre Públic de Barcelona y se aplicará también a cualquier persona que, aunque dependa de un tercero, realice actividades o preste servicios en el Teatre Lliure.

ENTRADA EN VIGOR Y PERÍODO DE VALIDEZ

Este Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE, entrará en vigor el 11 de diciembre de 2021 y tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 10 de diciembre de 2025.

Tras el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuyo objetivo principal es elaborar un nuevo diagnóstico y posterior plan de igualdad que responda a la legislación vigente y a las necesidades de la plantilla.

RECURSOS TÉCNICOS PARA LLEVAR A CABO EL PROYECTO

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

PARTES SUSCRIPTORAS

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han constituido la comisión negociadora paritaria, la comisión de igualdad, constituida por la representación de la Fundación y la representación de la plantilla, que acuerdan la aprobación del **1er Plan de Igualdad entre mujeres y hombres con alcance 2021-2025**. La aprobación formal del Plan será realizada por el Patronato de la Fundación, a propuesta de la comisión paritaria de igualdad.

Ambas partes acuerdan que la Comisión de Igualdad del Teatre Lliure también desempeñará las funciones de la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad (la existente comisión de igualdad)**, que se encargará de velar por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas contenidas en este documento.

Tanto el compromiso asumido por la Fundación como toda la información relacionada con este plan serán comunicados al personal en los medios de comunicación establecidos para dar la mayor difusión de la información.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo **46.2 de la LOIEDH**, modificado por el Real **Decreto-ley 6/2019**, establece que previamente se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) proceso de selección y reclutamiento;**
- b) clasificación profesional;**
- c) formación;**
- d) promoción profesional;**
- e) condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres;**
- f) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;**
- g) infrarrepresentación femenina;**
- h) retribuciones;**
- i) prevención del acoso sexual y de género.**

A pesar de esta lista de asignaturas previstas por la Ley, nuestro diagnóstico sigue unas pautas algo más exhaustivas, dando cabida a todas las cuestiones previstas en esta ley de aplicación, pero al mismo tiempo, dando visibilidad a ámbitos esenciales como la cultura organizacional, el uso del lenguaje o la salud laboral.

DIAGNÓSTICO

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE en lo que respecta a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizacional.

Se trata de un informe eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir del cual se ha elaborado el Plan de Igualdad, que ha aportado la información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades dentro de la Fundación.

Se ha llevado a cabo siguiendo el procedimiento establecido tanto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, como en el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo**.

Con el fin de contextualizar, a continuación se muestran los principales resultados del diagnóstico para cada campo de estudio:

CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Tras los resultados obtenidos en este apartado, cabe destacar positivamente que TEATRE LLIURE participa, promueve y difunde contenidos, actividades, espectáculos y foros específicos sobre igualdad. No obstante, se recomienda que la organización trabaje en cada una de las cuestiones planteadas en el cuadro, con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades; adjuntar explícitamente la igualdad de mujeres y hombres y los derechos de las víctimas de violencia de género en la documentación corporativa, posicionarse e informar a las empresas con las que colaboran sobre su compromiso con la igualdad, así como exigirles el cumplimiento de la normativa en este ámbito, etc.

Ámbito de la cultura y la gestión organizacional	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ En el código ético de TEATRE LLIURE está integrado el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ➤ Los datos relativos a la mano de obra desagregada se recogen en función de la variable "género". 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la composición de la Comisión de Igualdad. ➤ Implantar la figura de agente de igualdad en la organización. ➤ Informar sobre el posicionamiento respecto a la igualdad en las empresas colaboradoras de la fundación y exigir

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existencia de una Comisión de Igualdad como órgano encargado de liderar el Plan de Igualdad. ➤ Hay personal de Teatre Lliure capacitado en igualdad. ➤ El personal de TEATRE LLIURE participa en proyectos que tienen como objetivo trabajar en la igualdad de oportunidades. ➤ TEATRE LLIURE difunde contenidos específicos de igualdad, a través de representaciones teatrales. ➤ TEATRE LLIURE promueve y participa en actividades para promocionar a todas las personas, por ejemplo con la creación de foros. ➤ La participación de mujeres y hombres en la encuesta es representativa de la composición total de la fuerza laboral. ➤ La mayoría de la plantilla que respondió a la encuesta sabe lo que es un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. ➤ La mayoría del personal que respondió a la encuesta considera necesario elaborar un Plan de Igualdad para la organización. 	<p>que cumplan con la normativa sobre igualdad.</p>
---	---

CONDICIONES DE TRABAJO

En el ámbito de las condiciones de trabajo, se han analizado las características generales de la plantilla de TEATRE LLIURE, así como las condiciones de trabajo.

Se ha analizado la presencia de mujeres y hombres en la plantilla, observando que la plantilla está equilibrada en cuanto a la presencia de ambos sexos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

También se ha comprobado si la composición de la plantilla es similar a la del sector, habiéndose podido comprobar que la plantilla de Teatre Lliure está compuesta de forma más equilibrada que la media del sector según los datos aportados por las Encuestas de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

También se han analizado los datos respectivos sobre la edad, la antigüedad en el trabajo y el nivel de formación de la mano de obra, de los que se ha concluido que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Asimismo, se ha analizado la distribución de la plantilla en los diferentes colectivos y puestos. En este caso, se ha demostrado la existencia de fenómenos como la segregación vertical y horizontal, referidas a la diferente distribución de mujeres y hombres en posiciones jerárquicas y niveles de la organización.

Principalmente, existe una ligera segregación vertical en cuanto a grupos profesionales. En cuanto a las posiciones, las diferencias se explican porque en su mayoría están constituidas por una sola persona, y por lo tanto, solo existe la representación de un género. Finalmente, se ha observado que algunos equipos de trabajo están desequilibrados, y tienen una mayor presencia masculina y/o femenina, dependiendo de las tareas que se realicen en ellos.

Por último, se han analizado las tipologías de jornadas y horarios de trabajo, y se ha observado que la mayoría de la plantilla, tanto hombres como mujeres, tienen un contrato indefinido a tiempo completo. Sin embargo, también se ha visto que hay una mayor presencia femenina en los días a tiempo parcial y reducidos.

Alcance de las condiciones de trabajo	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hay un equilibrio en términos de la presencia de mujeres y hombres en la fuerza laboral del Teatre Lliure. ➤ La composición de la fuerza laboral es más equilibrada en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en el sector de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y actividades de creación, artísticas y espectáculos. ➤ No hay diferencias significativas entre mujeres y hombres en los diferentes rangos de edad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La segregación vertical se observa en GP. ➤ No hay equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en los diferentes Grupos Profesionales, ni puestos. ➤ Mujeres y hombres se concentran en equipos de trabajo donde las tareas que se desarrollan han sido históricamente masculinizadas y feminizadas. ➤ Se observa que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres a tiempo parcial y días reducidos.

<ul style="list-style-type: none"> ➤ No hay diferencias significativas entre mujeres y hombres en diferentes grupos de edad. ➤ No se detecta infraqualificació o sobrequalificació de la plantilla. ➤ La mayoría de la fuerza laboral se concentra en una vinculación a través de contrato indefinido a tiempo completo. 	
---	--

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

El grueso de las personas que participaron en la encuesta (el 73,81% considera que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la fundación).

Un aspecto que destaca, y se remarca positivamente en el ámbito del acceso a la organización de TEATRE LLIURE, es que las ofertas y convocatorias de empleo están escritas en lenguaje inclusivo. Este hecho es de gran importancia, ya que implica que se evitan sesgos de género que dificultan el acceso de mujeres u hombres a determinados puestos.

También se destaca positivamente que, a pesar de que la igualdad no es explícitamente uno de los objetivos de los procesos selectivos, la entidad vela por equilibrar la plantilla y por potenciar obras teatrales con representación femenina en el TEATRE LLIURE.

En este sentido, como principal medida que se recomienda adoptar, es capacitar al personal a cargo de los procesos selectivos en igualdad de oportunidades con el fin de asegurar que los procesos tengan en cuenta una perspectiva de género y aseguren una igualdad de género real y efectiva.

Alcance del acceso a la organización	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas de recursos humanos a cargo de los procesos de selección han sido capacitadas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. ➤ Las ofertas de trabajo y las convocatorias están escritas en un lenguaje inclusivo. ➤ La mayoría del personal que respondió a la encuesta cree que se dan las mismas oportunidades de acceso a un trabajo en la organización. ➤ El objetivo es promover la incorporación del género menos representado en los diferentes equipos. ➤ Las entrevistas de trabajo siempre son realizadas por, al menos, dos personas ➤ El género de la persona no se tiene en cuenta para evaluar la idoneidad en un trabajo. ➤ No se tiene en cuenta la situación personal o familiar de las solicitudes. ➤ Existen definiciones de los diferentes puestos de trabajos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir explícitamente la igualdad como uno de los objetivos de la selección de personal.

FORMACIÓN

Más del 50% de la plantilla no conoce la existencia de un plan de formación.

Se observa que los procesos tienen como objetivo garantizar que todos los trabajadores del Teatre Lliure puedan acceder a las acciones de formación ofrecidas, y que cubran las necesidades y preocupaciones de formación de la mano de obra; así como sus intereses más

personales, que no hayan sido contemplados a la hora de detectar necesidades, y que se soliciten en su propio nombre.

Las capacitaciones se planifican de acuerdo a las necesidades departamentales o al puesto independientemente del sexo que las esté ocupando, aunque puede ocurrir que un departamento más feminizado o masculinizado reciba un mayor número de horas de capacitación.

Se recomienda realizar la detección de necesidades formativas de forma procedimental, así como la planificación de la oferta desde una perspectiva que contemple la perspectiva de género; es decir, establecer medidas y/o indicadores para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el procedimiento, así como evaluar las necesidades de cada uno.

En este último sentido, se recomienda incorporar en el plan de formación la formación específica y continua en materia de igualdad a todo el grueso de la plantilla.

Ámbito de la formación interna y/o continua	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El proceso de acceso a la formación garantiza que no haya discriminaciones por razón de sexo. ➤ Existen mecanismos disponibles para comunicar la oferta de capacitación al personal. ➤ La mayoría del personal considera que se dan las mismas oportunidades de acceso a la formación. ➤ Se realizan cuestionarios de necesidades formativas y se elabora un plan de formación anual. ➤ Las capacitaciones aseguran la corresponsabilidad de los trabajadores y garantizan la igualdad de acceso entre hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La mayoría del personal no conoce la existencia del plan de formación formulado como tal. ➤ Capacitar a las personas que se encargan del plan de igualdad en igualdad de oportunidades. ➤ Se detecta un mayor número de horas de formación en los hombres. ➤ Proporcionar formación específica en igualdad de mujeres y hombres al total de la plantilla y de forma continua.

PROMOCIÓN

La opinión del grueso de las personas que participan en la encuesta es que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promoción (70,3% de las mujeres y 86,6% de los hombres).

El análisis de los procesos de promoción de TEATRE LLIURE indican que aseguran la igualdad, objetividad y transparencia tanto en la contratación de personal para cubrir vacantes, como en los procesos de promoción interna. Sin embargo, estos procesos no están documentados.

La recomendación que se hace al respecto es que se detalle explícitamente alguna medida positiva para garantizar la igualdad de género en estos procedimientos. Por ejemplo, es recomendable asegurar la promoción de aquellas personas del género infrarrepresentado, en caso de las mismas condiciones, experiencia, formación, capacidades, etc.

En este sentido, se recomienda que Teatre Lliure detalle explícitamente cómo se llevan a cabo los procesos de promoción interna en la organización, por ejemplo, mediante la preparación de un Procedimiento de promoción.

Ámbito de promoción y desarrollo profesional	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La igualdad se incluye como uno de los principios de la promoción interna. ➤ Se garantizan criterios objetivos en los procesos de promoción interna. ➤ Se informa al personal de la existencia de una vacante a través de los tabloneros de anuncios y otros medios de comunicación. ➤ El 76,1% de las personas que respondieron a la encuesta consideran que sí se ofrecen las mismas posibilidades de promoción a hombres y mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aplicar medidas positivas en los procesos de promoción interna, en los casos de las mismas condiciones, optar por la persona del género subrepresentado en el ámbito laboral. ➤ No existe un procedimiento promocional que detalló de manera neutral y objetiva el proceso. ➤ Estudiar la posibilidad de diseñar planes de carrera para el personal del teatro ➤ Estudiar la posibilidad de establecer mecanismos para identificar el potencial de los trabajadores de manera formal

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Como conclusiones en el ámbito de la política retributiva de TEATRE LLIURE, se recomienda realizar un estudio sobre los procesos retributivos de mujeres y hombres de la entidad. De esta manera, las personas trabajadoras concebirán la política de remuneración como transparente y clara, y además, se podrá garantizar la igualdad salarial. También es recomendable realizar este estudio, ya que se han identificado diferencias y brechas salariales que no pudieron justificarse y/o explicarse.

Alcance de la remuneración	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La mayoría de la plantilla considera que la política retributiva de Teatre Lliure es clara y transparente. ➤ Existe una regulación objetiva para determinar los aumentos salariales. ➤ Se dispone de beneficios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementar medidas para que la política retributiva de la Fundación sea clara y transparente para los trabajadores. ➤ No se observa de forma explícita la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la política de remuneración de la organización. ➤ No se regulan todas las retribuciones de los diferentes grupos profesionales en el Convenio Colectivo. ➤ Se observan diferencias entre mujeres y hombres en el promedio de las retribuciones totales, en complementos y variables. ➤ Se detectan diferencias y brechas salariales en el promedio del salario base por departamento, algunas de ellas causadas por la segregación vertical y horizontal en la fundación.

TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

De los datos recogidos en el ámbito de la conciliación, se ha identificado que TEATRE LLIURE está trabajando para implantar más medidas de conciliación a la fundación, especialmente en el ámbito del teletrabajo y la flexibilidad de jornada.

Como resultado de la entrevista realizada a un informante clave, se sabe que se está negociando la implementación de estas medidas en el Convenio Colectivo de TEATRE LLIURE. De esta forma, se recomienda continuar por este camino e incorporar la perspectiva de género a la hora de proponer estas nuevas medidas en materia de conciliación.

Alcance del tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se dispone de medidas para promover la conciliación y la mano de obra tiene conocimiento sobre ellas. ➤ Se están llevando a cabo negociaciones para aplicar más medidas de conciliación en TEATRE LLIURE. ➤ Las necesidades de conciliación de la plantilla se conocen de manera informal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Facilitar la conciliación en todos los puestos de trabajo de la Fundación. ➤ Incluir explícitamente la igualdad de género como uno de los objetivos de la conciliación.

COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Analizando el campo de la comunicación no sexista, se puede concluir que TEATRE LLIURE es consciente de la importancia que se le debe dar al lenguaje inclusivo y aporta medidas y acciones para incorporarlo en todas sus actuaciones.

Es positivamente destacable, por ejemplo, que los responsables de la comunicación tengan conocimientos y formación sobre el lenguaje y la igualdad, ya que este hecho implica que externamente se observa este compromiso y este uso del lenguaje.

Se recomienda continuar en esta línea, de acuerdo con las recomendaciones académicas.

Campo de la comunicación no sexista	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas de la comunicación interna y externa tienen conocimientos y formación sobre lenguaje inclusivo y no sexista e igualdad. ➤ La fundación hace un uso generalizado del lenguaje no sexista. ➤ Las ofertas de trabajo se escriben de manera inclusiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar un documento/guía de buenas prácticas en el uso del lenguaje con el fin de integrar el lenguaje inclusivo en toda la fundación.

PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Destaca la voluntad de informar, capacitar y sensibilizar al personal, y se recomienda hacerlo de manera continua a lo largo del tiempo. También cabe destacar que se dispone del procedimiento de intervención y acompañamiento para saber cómo actuar en estas situaciones y poder establecer las medidas adecuadas

Se observa que también existen definiciones y ejemplos de conceptos relacionados con el acoso y se destaca como positivo, ya que de esta manera se puede garantizar que todas las personas puedan identificar si están sufriendo estas situaciones y tomar las medidas correspondientes.

Toda la explicación del proceso, escrita en detalle, con sus fases, también se destaca como positiva, ya que las personas podrán entender exactamente cómo son los procesos, qué tienen que hacer, a quién deben dirigirse, qué opciones tienen, etc.

Asimismo, se destaca la existencia y funcionamiento de la Comisión, que realiza un seguimiento anual para llevar a cabo la evaluación y seguimiento del Protocolo, ya que es de gran importancia realizar las actualizaciones necesarias y disponer de indicadores de evaluación.

Alcance de la prevención y la acción contra el acoso sexual y el acoso basado en el género	
FORTALEZAS	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe un Protocolo contra el acoso sexual y de género. ➤ La mayoría del personal conoce el Protocolo de Actuación y sabe a quién dirigirse en estas situaciones. ➤ Existe un equipo dedicado a la atención de situaciones de acoso (personas de referencia). ➤ El contenido del Protocolo es adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar formación continua sobre acoso sexual y de género al conjunto de la plantilla.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL				
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Hacer visible el valor de la igualdad en la organización	1. Proporcionar recursos técnicos, materiales y económicos a la comisión de igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan	Evidencia de recibos y facturas por costos de recursos.	Adm y RRHH	Diciembre 2022
	2. Incluir el valor de la igualdad en la documentación y los valores corporativos.	Evidencia de la incorporación de este principio en los diferentes documentos de la organización.	Gerencia	Junio 2022
	3. Informar a toda la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad	¿Se ha comunicado con el personal? ¿A través de qué canales?	Gerencia	Diciembre 2021

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Revertir la segregación horizontal y vertical	4. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo desde una perspectiva de igual valor.	Evidencia del documento de evaluación de puestos de trabajo.	Gerencia	Junio 2022

	<p>5. Fomentar la incorporación del sexo subrepresentado ante candidaturas de igual mérito y capacidad</p>	<p>Número de posiciones incorporadas o promovidas en el último año</p> <p>Número de hombres y mujeres presentados y finalmente incorporados/promovidos</p>
--	--	--

ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción profesional	6. Capacitar a las personas que participan en el proceso de selección y promoción en sensibilización de género.	Evidencia del documento de evaluación del lugar de trabajo.	Gerencia	Marzo 2022
	7. Crear un proceso promocional estandarizado.	Evidencia del protocolo o documento que detalla el proceso estandarizado.	Gerencia	Junio 2022
	8. Elaborar un estudio con los criterios necesarios para evaluar el potencial profesional personal del teatro	Se han planificado los criterios a evaluar Se ha realizado una prueba piloto con determinados perfiles Cuáles fueron los resultados obtenidos	Adm y RRHH	

ÁREA: FORMACIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación	8. Comunicar anualmente el diseño del plan de formación.	Evidencia del comunicado de los planes anuales de formación.	Adm y RRHH	Enero 2022
	9. Planificar la formación específica en materia de igualdad	Número de acciones formativas y sus contenidos.	Adm y RRHH	Enero 2022

ÁREA: REMUNERACIÓN				
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Reducción de la brecha salarial	10. Diseñar el registro salarial tal y como se indica en el RD 902/2020.	Constancia del registro salarial.	Adm y RRHH	Junio 2022
	11. Abordar las posibilidades de reducir la brecha salarial a través de la negociación del convenio colectivo	Acciones concretas que se han propuesto. Índice de la disminución de la brecha de 2021 a 2025	Gerencia	Junio 2025

ÁMBITO: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	12. Negociar políticas de gestión del tiempo a través del convenio colectivo (teletrabajo, flexibilidad...)	Resultado de la negociación del convenio colectivo. Medidas acordadas	Gerencia	Diciembre 2023
	13. Incorporar en el manual de bienvenida todos los permisos y medidas de corresponsabilidad ofrecidos por la Fundación a su equipo	Se ha incorporado al manual de bienvenida Número de acciones que se incorporan	Adm y RRHH	Diciembre 2023

ÁREA: COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Construir una imagen corporativa inclusiva	14. Crear una guía de lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	Evidencia de la guía.	Adm y RRHH	Segundo semestre 2022
	15. Formar personas vinculadas a la comunicación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	Número y contenido de las acciones formativas realizadas en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.	Comunicación	Cuarto trimestre 2022

Número de personas capacitadas y funciones.

ÁREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIR	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Garantizar la prevención y la acción efectiva contra el acoso sexual y de género	16. Crear un calendario y sistemas de seguimiento y evaluación de las medidas preventivas.	Evidencia de la existencia del calendario y de los sistemas de seguimiento y evaluación.	Adm y RRHH	Primer semestre 2022
	17. Realizar formación específica sobre la prevención del acoso en el lugar de trabajo	Se ha llevado a cabo una formación de la formación Número de personas formadas segregadas por sexo	Adm y RRHH	Desde la entrada en vigor del plan y durante toda su vigencia.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez finalizado el Plan de Igualdad, la Fundació Teatre Lliure realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la **Comisión de Seguimiento (antigua comisión de igualdad)**. La evaluación final debe tener en cuenta tres aspectos -cuál ha sido el impacto del proyecto, cuál es el proceso y cuál es el resultado-.

Este informe debe incluir, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que también debe sentar las bases para la posterior elaboración del **2º PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓ TEATRE LLIURE**.

Cabe destacar que de acuerdo con lo establecido en el **RD901/2020**, el comité de seguimiento deberá realizar un seguimiento permanente de la ejecución de las medidas del plan, sin embargo, será obligatorio que se realicen dos evaluaciones a lo largo de la **vigencia del plan**. Uno, dos años después de su aprobación y puesta en marcha, y el otro, al final del proyecto (es decir, en 2025).

PROCESO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Para la resolución de cualquier discrepancia que surja a lo largo de la implementación de este proyecto, se utilizarán los mismos mecanismos que se han usado hasta ahora. Es decir, el proceso de negociación dentro del comité de seguimiento y evaluación, la comisión de igualdad, con el fin de llegar a un acuerdo por ambas partes.