

**PLA D'IGUALTAT  
PALAU DE CONGRESSOS DE PALMA. S.A.  
2019-2021**

## I. INTRODUCCIÓ

D'acord amb l'article 46 de la LO 3/2007, de 22 de març, per a d'igualtat efectiva de dones i homes (Llei d'Igualtat), un pla d'igualtat no és altre cosa que un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendent a assolir en la empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

En aquest Pla es fixaran els objectius concrets que es pretenen assolir amb la seva aprovació, així com les estratègies i practiques a adoptar per a la seva consecució. Això es complementarà amb sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius marcats.

De compliment amb l'article 47 de la Llei d'Igualtat, d'acord amb el principi de transparència, es garanteix l'accés dels treballadors i treballadores a la informació recollida en el present document.

### I.1. Compromís de la direcció.

En data 17 de gener de 2019, Joana Maria Adrover, presidenta del consell d'administració, va subscriure un document de garantia de compromís de la direcció, mitjançant del qual:

- (i) Va declarar el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir una igualtat real en el si de la nostra organització; així com establir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de Política Corporativa i de Recursos Humans.
- (ii) Es va comprometre a assumir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, com principi informador de tots els àmbits en que es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i l'ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació.
- (iii) Es va comprometre a informar tant interna como externament, de les decisions respecte d'això, projectant una imatge de l'empresa d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- (iv) Es va comprometre a implantar un pla d'igualtat que arbitrés sistemes de seguiment, als efectes de millorar la situació present.

## **I.II. Marc normatiu.**

El present document arrela, entre d'altres, els següents antecedents legals;

- Constitució Espanyola de 1978: Destacant de manera especial els articles 14 i 9.2
- Llei d'Igualtat
- Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals, i per eradicar la LGTBI fòbia
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.
- Legislació en matèria laboral.
- Llei 9/2017 de Contractes del Sector Públic.

## **I.III. Context empresarial.**

Palau de Congressos de Palma, S.A. (PCP) es una societat mercantil de capital íntegrament públic, participada indirectament (a través de la *Agència d'Estratègia Turística de les Illes Balears*), en un 50% per la CAIB, i en el restant 50% per l'Ajuntament de Palma.

PCP té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat en l'exercici de les funcions que té assignades, constituint el seu objecte social principal la gestió del Palau de Congressos de Palma i dels serveis complementaris que siguin precisos per a la millor utilització dels seus recursos, és a dir, del conjunt del Complex "Palau de Congressos de Palma".

Cal indicar, a la vegada, que PCP, d'acord amb el que preveu l'article 3 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, té la condició de poder adjudicador.

A causa de la gestió privada del Complex "Palau de Congressos de Palma", a pesar de les importants tasques de control i fiscalització que realitza, PCP és una empresa molt petita, amb una plantilla de 3 treballadors, amb funcions laborals molt dispars, que

impedeixen cohonestar les condicions laborals d'aquests, sense prendre en consideració les particularitats pròpies de cada un dels llocs de feina.

Així, el Director Tècnic es el empleat amb més antiguitat a l'empresa (12 anys) i s'ha encarregat de fiscalitzar tota la fase de construcció del Complex, juntament amb altres professionals interns i externs a PCP. Actualment la seva tasca principal consisteix en el Control, coordinació i supervisió del manteniment de la infraestructura i de les obres que duguin a terme (reparacions, millores, adaptacions per exigències d'un congrés, etc) així com l'elaboració d'informes tècnics requerits per la gerència. El seu lloc de feina és indefinit.

La tècnic jurídica de la companyia és una incorporació recent, fruit de la necessitat apreciada pel Consell d'Administració, una vegada acabada la construcció del Complex i l'inici de la gestió privada, de comptar amb un jurista que pugui respondre a les necessitats diàries derivades del contracte d'arrendament del complex, així como la millor gestió de la informació i documentació de la companyia, la preparació dels processos de licitació, l'assessorament recurrent al gerent i al consell d'administració en matèria societària, etcètera. Va ser contractada l'any 2017, en el marc de un procés de selecció pública (expedient personal 1/2017), respectant els principis de lliure concurrència, publicitat i igualtat de tracte. El seu contracte de feina expira al mes d'agost de 2019.

Finalment, el gerent de Palau de Congressos, ocupa les funcions de direcció, constituint personal de confiança designat pel Consell d'Administració, i la vigència del seu contracte és indefinida, condicionada a la voluntat i la confiança de l'òrgan d'administració. Les particularitats del seu càrrec impliquen una major assumpció de riscos i responsabilitats. Va ser contractat l'any 2018.

L'empresa no disposa de representants legals dels treballadors.

Cal assenyalar que les dimensions de l'empresa no fan exigible, d'acord amb la legislació vigent, l'elaboració de cap Pla d'Igualtat. Això significa que estem davant d'una iniciativa voluntària, mostra del compromís de la companyia amb els nous reptes socials i mediambientals. En aquesta línia és precís apuntar que l'elaboració i aprovació del Pla d'Igualtat per a les societats participades l'Ajuntament de Palma, és coherent amb els objectius recollits en el Pla d'Igualtat de Gènere (2018-2021), aprovat per la corporació local.

## II. CONCEPTES

Als efectes adients, es fa esment dels següents conceptes i/o principis:

- *Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes:* Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de l'assumpció d'obligacions familiars estat civil.

- *Discriminació directa o indirecta:* Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en que es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que altre en situació comparable.

Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutra posa a persones d'un sexe en desavantatge particular amb respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta posició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir l'esmentada finalitat siguin necessaris i adequats.

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

- *Assajament sexual i assajament per raó de sexe:* Als efectes del present pla, constitueix assajament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Constitueix assajament 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 intimidador, degradant o ofensiu.

- *Discriminació per embaràs o maternitat:* Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tractament desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

- *Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:* Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixen als treballadors i les treballadores fomentant l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

### **III. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA**

L'àmbit d'aplicació del present Pla d'igualtat es circumscriu a tota la plantilla de PCP, amb independència de la seva categoria professional.

Pel que fa a la seva vigència, ve condicionada a la consecució de la totalitat dels objectius que s'han marcat. Sense perjudici d'això, les parts entenen que el seu contingut haurà de ser renovat transcorreguts dos (2) anys des de la seva signatura.

Finalitzat aquest termini, es mantindrà vigent el present document, fins que no es renovi o es signi un nou pla, sent responsable la Comissió d'igualtat d'aprovar la pròrroga o iniciar la negociació.

### **IV. PUBLICITAT**

El pla estarà a disposició dels treballadors i treballadores. Així mateix, es potenciarà la seva difusió interna, a les diferents àrees de treball.

### **V. DEBILITATS DETECTADES EN EL DIAGNÒSTIC**

En termes generals es conclou l'existència d'una igualtat real i efectiva entre homes y dones tant a nivell d'oportunitats, com de accés a formació, com de promoció interna. No obstant això, de la lectura del informe de diagnòstic, s'observen les següents debilitats:

- Dèficit d'objectivació i/o de informació en relació a les mesures concretes ofertes per l'empresa en matèria de conciliació familiar.
- Dèficit d'objectivació i/o de informació en relació a les mesures concretes ofertes per l'empresa en matèria de formació.
- No existeix cap tipus de protocol en matèria de prevenció de assetjament sexual.
- Una desigualtat salarial entre llocs tècnics horitzontals, independentment del gènere de les persones que ocupen aquests llocs de feina.

- S'aconsella també adoptar mesures per garantir l'ús no sexista del llenguatge i l'establiment d'unes pautes mínimes a observar en els procediments de licitació als efectes d'afavorir la incorporació de criteris socials i mediambientals.

## VI.OBJECTIUS DEL PLA

Com a principal objectiu del pla, podem fixar el foment tant a nivell intern, como extern, la igualtat real entre dones i homes l'eliminació de la discriminació per raó de sexe.

Igualment, es pretén promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i el assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donat tràmit a les denúncies o reclamacions que pugui formular qui hagin estat objecte d'assetjament.

Per acabar, es pretén avivar un clima de treball òptim per al el desenvolupament professional, el benestar i la dignitat de los treballadors i treballadores.

Sense perjudici d'això, de conformitat amb l'article 46.1 Llei d'Igualtat, se relacionen uns objectius concrets.

### VI.I. Relació d'objectius.

D'acord amb les propostes de millora relacionades en l'informe de diagnòstic, es fixen els següents objectius:

#### *A curt termini*

- Implementar un protocol de assetjament sexual, informar a la plantilla sobre la seva existència, i vetllar per la seva aplicació.
- Elaborar unes pautes mínimes a observar en los procediments de licitació a efectes d'afavorir la incorporació de criteris socials i mediambientals.

#### *A mig/curt termini*

- Promoure i consolidar una comunicació interna i externa, escrita, verbal i visual, no sexista.
- Objectivar les opcions de conciliació familiar en el treball i comunicar-les a la plantilla.

- Objectivar les opcions d'accés a formació de la plantilla i comunicar-les a la plantilla.
- Revisar la política salarial del personal tècnic.

## VI.II Estratègies i pràctiques: Accions.

S'han dissenyat uns programes d'actuació per a cada objectiu general. A continuació, s'exposen els objectius específics que PCP assumeix amb la signatura del present pla d'igualtat.

<b>Objectiu General a curt termini: Protocol de assetjament sexual</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Elaborar un protocol de prevenció de assetjament sexual	Tècnic Jurídic	Immediat	La seva redacció
Aprovar el protocol pel Consell d'Administració	Consell d'Administració	1 mes	Acta Consell d'Administració
Informar sobre la seva existència a la plantilla	Gerent	1 mes	Carta informativa
Seguiment del protocol i de les denúncies realitzades	Comissió d'Igualtat	2 anys	Actes reunió Comissió

<b>Objectiu General a curt termini: Pautes mínimes que observar en els procediments de licitació</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Elaborar un llistat de pautes mínimes a observar en els procediments de licitació	Tècnic Jurídic	2 mesos	La seva redacció



Aprovació del Consell d'Administració	Consell d'Administració	4 mesos	Acta del Consell d'Administració
Seguiment i control de la observança de les pautes mínimes, així com possibles variacions	Comissió d'igualtat i tècnic jurídic	2 anys	Actes reunió Comissió

<b>Objectiu General a mig/llarg termini: Comunicació no sexista</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Establir pautes de comunicació no sexista.	Comissió d'igualtat	1 any	La seva implantació
Difondre recomanacions entre el personal de PCP, per reduir els usos sexistes en la documentació de l'empresa.	Comissió d'igualtat	2 anys	Carta informativa
Procés d'adaptació progressiu en relació a l'ús del llenguatge no sexista entre la documentació interna i externa.	Comissió d'igualtat i tècnic jurídic	2 anys	La seva implantació
Planificar un curs de formació en igualtat i no discriminació per raó de sexe, obligatori per a la totalitat de la plantilla, a realitzar en horari laboral	Comissió d'igualtat	2 anys	Programa i calendari del curs

<b>Objectiu General a mig/llarg termini: Objectivar les opcions de conciliació familiar</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Realitzar un anàlisi sobre drets en matèria de conciliació familiar dels quals gaudeixen els treballadors de PCP, de conformitat amb la normativa general i el conveni laboral d'aplicació.	Tècnic jurídic	6 mesos	La seva elaboració remissió a la Comissió d'Igualtat
Elaborar una nota o esquema - resum de les mesures i informar a la plantilla.	Comissió d'igualtat	9 mesos	Carta informativa
Analitzar les necessitats específiques en matèria de conciliació familiar dels empleats de PCP, i si aquestes es troben suficientment cobertes amb les mesures previstes amb caràcter general.  Si escau, remissió de recomanació al gerent de PCP per informar al Consell d'Administració	Comissió d'igualtat	2 anys	Actes reunió Comissió

<b>Objectiu General a mig/llarg termini: Objectivar les opcions d'accés a formació</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Elaborar una proposta de protocol que reguli la forma en què els treballadors han de sol·licitar una concreta formació, el anàlisi de la vinculació d'aquesta amb les característiques pròpies del seu lloc de feina, si es preveuen mesures de finançament total o parcial i la possible absència justificada en horari laboral, motivada per necessitats de formació.	Comissió d'igualtat i Gerència	2 anys	L'elaboració del document
Aprovació del protocol, si escau.	Consell d'Administració	2 anys	Acta del Consell d'Administració

Informar sobre la seva existència a la plantilla	Comissió d'Igualtat	2 anys	Carta Informativa
--	---------------------	--------	-------------------

<b>Objectiu General a mig/llarg termini: Revisar la política salarial del personal tècnic</b>			
<b>Accions</b>	<b>Responsable</b>	<b>Calendari</b>	<b>Indicador</b>
Analitzar l'evolució i possible reducció de la diferència salarial entre el personal tècnic de la companyia.	Comissió d'igualtat	2 anys	Actes de la Comissió
Si escau, realització de propostes de millora a la presidència del Consell d'administració.	Comissió d'igualtat	2 anys	Carta de proposta

## VII. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El desenvolupament i aplicació del pla d'igualtat serà supervisat i dinamitzat per part de la Comissió d'Igualtat, a través dels reunions semestrals, a les quals es valorarà el compliment de cadascuna dels accions referides amb anterioritat.

### VII.I Comissió d'Igualtat.

Es crearà una comissió d'igualtat amb vocació permanent, per a avaluar el grau de compliment del Pla.

Aquesta comissió respectarà el principi de paritat, i estarà formada per les següents persones;

- Responsable del Departament Jurídic de PCP
- Persona designada a l'efecte per l' Ajuntament de Palma

- Persona designada a l'efecte per l'AETIB
- Un membre designat pel Comitè d'igualtat de per l' Ajuntament de Palma

## **VII.II. Atribucions de la Comissió**

Seran atribucions de la Comissió:

- Informació i sensibilització de la plantilla.
- Seguiment i avaluació de l'aplicació del pla d'igualtat.
- Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del pla.
- Desenvolupament d'aquelles actuacions o objectius específics que s'hagin encomanat d'acord amb el present pla.
- Elaborar propostes al Comitè de Direcció de l'empresa, sobre mesures que afavoreixin la igualtat real entre treballadors.
- Recavar les queixes i/o suggeriments de la plantilla, en matèria d'igualtat.
- Aquelles atribucions que l'atorgui el protocol de prevenció d'assetjament sexual.

## **VII.III. Funcionament de la Comissió**

La Comissió se reunirà com a mínim una vegada a l'any, amb caràcter ordinari, sense perjudici de poder reunir-se amb caràcter extraordinari si el compliment del calendari establert en el present pla, o qualsevol circumstància sobrevinguda així ho exigís. També podran celebrar-se reunions extraordinàries per iniciativa de dos dels membres, prèvia comunicació escrita a la resta d'integrants, indicant l'ordre del dia proposat.

A cadascuna dels reunions ordinàries haurà d'analitzar-se l'estat de compliment de cadascuna dels accions recollides en el present pla.

## **VII.IV. Assignació de persona responsable del Pla**

L'empresa designa com a responsable de l'organització, seguiment i avaluació del pla a la persona responsable de la gerència de PCP.

Palma, 28 de febrer de 2019.