
TALLER DE MÚSICS

FUNDACIÓ PRIVADA

1r PLA D'IGUALTAT
2022-2025
GENER 2022

ÍNDEX

1	PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	2
2	MARC LEGAL	2
3	METODOLOGIA D'ANÀLISI	3
4	LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	4
5	L'EMPRESA	4
6	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	5
7	ÀMBITS DE TREBALL	5
	7.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	5
	7.2 CONDICIONS LABORALS- PRESENCIA DE DONES I HOMES I CONDICIONS CONTRACTUALS	7
	7.2.1 Dades plantilla total	
	7.2.2 Distribució de la plantilla per antiguitat	
	7.2.3 Distribució de la plantilla per edat	
	7.2.4 Distribució de la plantilla per estudis finalitzats	
	7.2.5 Distribució de la plantilla per centre de treball	
	7.2.6 Distribució de la plantilla per àrees funcionals	
	7.2.7 Distribució de la plantilla per nivell professional	
	7.2.8 Distribució de la plantilla per lloc de treball	
	7.2.9 Distribució de la plantilla per tipologia de contracte	
	7.2.10 Distribució de la plantilla per tipus de jornada	
	7.2.11 Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horari	
	7.2.12 Distribució de les extincions per motiu	
	7.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	13
	7.4 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	14
	7.5 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	15
	7.6 RETRIBUCIÓ. AUDITORIA RETRIBUTIVA	16
	7.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	20
	7.8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA	21
	7.9 SALUT LABORAL	21
	7.10 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	21
8	QUADRE RESUM DELS ÀMBITS DE TREBALL	22
9	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	24
10	ACCIONS, LA SEVA TEMPORALITZACIÓ I INDICADORS DE COMPLIMENT	24
11	SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	30
	ANNEX I. ENQUESTA PLA D'IGUALTAT	33
	ANNEX II. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT	36
	ANNEX III. PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL	39

1 PRESENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat 2022-2025 té com a finalitat la d'assolir els més òptims nivells d'igualtat entre les dones i els homes que formen part de la FUNDACIÓ PRIVADA TALLER DE MÚSICS i donar-ne difusió pública entre totes les persones que col·laboren o segueixen la marca TALLER DE MÚSICS amb els valors que ella representa.

Amb aquest Pla d'Igualtat, seguint amb la línia dels valors fundacionals del projecte empresarial, volem donar a conèixer el nostre compromís més ferm en l'establiment de polítiques i mesures, dins de l'empresa, que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Com a actors socials dins del món empresarial, ens hem marcat unes fites generals que després es traduiran en uns objectius concrets, que en cada nou Pla d'Igualtat s'aniran establint, però que a mode general marquen les línies del que volem assolir:

- Participar des de l'entitat en la transformació dels estereotips i rols de gènere.
- Millorar els sistemes de reclutament per tal d'augmentar la presència dels grups infrarepresentats en els diferents llocs de treball i categories, definits sota criteris neutres i objectius.
- Mantenir i millorar la presència femenina en els llocs de decisió.
- Impulsar condicions laborals en igualtat entre dones i homes.
- Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.

Com a punt de partida, durant l'any 2021 s'ha realitzat una anàlisi en detall de la situació actual pel que fa a igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a partir de la qual, després de veure els punts de millora, establim els objectius que volem assolir dins d'aquest marc temporal de quatre anys 2022-2025. Cap aquí versaran els nostres esforços i els de tota la Comissió que s'ha creat amb aquesta finalitat.

La Comissió d'Igualtat va ser creada el mes de Juny de 2021 i es compon de 6 persones, 4 dones i 2 homes. Són treballadors de l'empresa 2 dones i 1 home, i són persones externes, que actuen en representació dels sindicats més representatius del sector d'activitat (CCOO, UGT i USOC), 2 dones i 1 home, a més de 2 dones agents d'igualtat com a assessores externes.

2 MARC LEGAL

El marc legal a nivell estatal és la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Tant el Conveni col·lectiu estatal per a l'ensenyament de perruqueria i estètica, d'ensenyaments musicals i arts aplicades i oficis artístics, com el Conveni col·lectiu

d'oficines i despatxos de Catalunya, ambdós d'aplicació a l'empresa, també preveuen l'establiment de polítiques d'igualtat i de plans d'igualtat a les empreses legalment obligades.

Finalment, ens dona les pautes per a l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

3 METODOLOGIA D'ANÀLISI

Per a la recollida de la informació i dades necessàries, les integrants del Departament de Recursos Humans han facilitat dades quantitatives de la plantilla extretes dels programes de gestió habitual. La majoria de dades són una foto de la situació a octubre-novembre de 2021, moment en què s'ha portat a terme l'anàlisi. Quan ens referim al Període de Referència, ens referim al període comprès entre gener i desembre de 2020.

Les dades quantitatives analitzades han estat: sexe, grup professional, tipus de contracte, jornada laboral, antiguitat, edat, nivell d'estudis, formacions realitzades, hores de formació, retribucions, temps de treball i corresponsabilitats familiars, mesures de conciliació i salut laboral.

També s'han aportat dades qualitatives per part del Departament de Recursos Humans pel que fa a la metodologia de reclutament i selecció, així com les causes de sortida de l'empresa; també les promocions realitzades i els seus tipus; i també la comunicació no sexista.

Finalment, s'ha elaborat una enquesta amb la finalitat de recollir la percepció a nivell d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la plantilla a fi d'orientar les accions que es portaran a terme en aquest Pla d'Igualtat, alhora que promoure una bona comunicació del mateix amb l'objectiu que arribi a tots els membres de l'empresa de manera efectiva. Els resultats s'adjunten a l'Annex I. En el moment d'iniciar aquest Pla, es va comunicar per correu electrònic a tota la plantilla i se li va demanar que contestés una enquesta sobre igualtat, que va ser completada per un percentatge alt de persones. Aquest punt, només ha estat l'inici, tenint en compte que a actualment estem treballant en el primer Pla d'Igualtat i encara no s'han iniciat les accions en matèria d'igualtat.

El compromís de l'organització és que tota la plantilla es faci pròpia aquesta matèria i hi participi activament, sigui a través de la denúncia de qualsevol fet que alteri la igualtat entre homes i dones dins de l'empresa, o sigui com a suggeriment de millora des d'altres vessants: formativa, informativa, etc.

Val a dir que ja existeix a l'empresa un Protocol d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe, revisat en data de desembre de 2021, amb l'objectiu de definir, prevenir, denunciar i erradicar totes aquelles conductes que suposin assetjament laboral, sexual i per raó de sexe dins de l'empresa.

4 LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

En compliment de la normativa, i atès que l'empresa no disposa de representats legals dels treballadors i treballadores, es crea la Comissió d'Igualtat el mes de juny de 2021, formada per representants de l'empresa i per membres dels sindicats més representatius dins del sector d'activitat.

Per part de l'empresa, hi participen:

- Mercè Villanueva Codina
- M^a Carmen Martínez Liébanas
- Àlex Serra Bonet

Per part dels sindicats més representatius del sector d'activitat, hi participen:

- Celeste Attias Ayarzagüena (CCOO)
- M^a Paz Castellano Cruz (USOC)
- Rubén Crespo Ballarín (UGT)

També hi participen com a assessores externes, sense vot:

- Elena Llobet Vilanova (advocada i agent d'igualtat)
- Mar Molina Tobaruela (advocada i agent d'igualtat)

La Comissió no és completament paritària, sinó que hi ha un 66,66% de dones i un 33,34% d'homes, el que suposa una presència desequilibrada en favor de les dones.

L'acta de constitució de la Comissió s'adjunta en l'Annex II.

5 L'EMPRESA

La Fundació Privada Taller de Músics, fundada l'any 2003 sota la presidència de Lluís Cabrera, ha assolit un espai propi i diferenciat en el complex sistema musical global, creant plataformes que afavoreixen que els diferents participants i públics facin seves, interioritzin i transformin les experiències musicals que la Fundació proposa.

Organitza 25 projectes anuals entre festivals, projectes socials, produccions, cicles i formacions en col·laboració amb més de 100 institucions i empreses, a més de la gestió del funcionament regular de Taller de Músics Escola Superior d'Estudis Musicals (ESEM). En l'actualitat, la Fundació desenvolupa una sèrie d'objectius principals, plantejats a curt i llarg termini, tals com promoure la formació musical i la divulgació de la cultura musical; fomentar la creació, la recerca, la innovació i l'intercanvi artístics; facilitar la professionalització dels músics joves i la tasca dels músics professionals; garantir el dinamisme i la projecció de l'escena musical sota la programació de propostes singulars d'alt risc i valor experimental; impulsar la projecció internacional de les propostes musicals més solvents, estratègiques o d'interès; i promoure la inclusió i la transformació socials a través de la música i l'acció cultural.

La plantilla és del voltant de 120 persones. Hi ha molta variabilitat en el nombre de

treballadors i treballadores doncs la major part de la plantilla són professors i professores de música, amb jornades a temps parcial, que s'incorporen o surten de la plantilla per motius molt variats, però sobretot per la major o menor demanda de formació que l'alumnat requereix en tots i cadascun dels instruments i disciplines musicals.

6 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

Aquest Pla d'Igualtat té un àmbit provincial, doncs tots els centres de treball dels que disposem es troben a la ciutat de Barcelona. Serà d'aplicació a totes les persones treballadores de l'empresa i també, en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis a la nostra empresa.

El període de vigència que s'estableix és des de la seva signatura fins al final de l'any 2025. Mentre no s'acordi un nou Pla d'Igualtat es mantindrà en vigor el contingut d'aquest, si bé caldrà que comencem a negociar el nou Pla tres mesos abans de la finalització d'aquest.

7 ÀMBITS DE TREBALL

Seguint el mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses, a continuació analitzem els 10 àmbits de gestió preceptius, distingint en cadascun d'ells els que suposen un PUNT FORT i els que són una ÀREA DE MILLORA.

7.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

PUNTS FORTS

1. Accions de Responsabilitat Social de l'empresa

La marca TALLER DE MUSICS ha estat sempre vinculada a una sèrie de valors de cultura musical i responsabilitat social. Des de la seva aparició ha servit de vertebradora del barri del Raval i ha fomentat la creació, la recerca, la innovació i l'intercanvi artístics, així com la inclusió i la transformació socials a través de la música i l'acció cultural.

La percepció dels treballadors i de les treballadores és alta quant a la implicació de l'empresa en aquests valors i al mateix temps en la promoció de la igualtat entre dones i homes.

No en va, l'empresa s'ha afegit al projecte internacional Keychange, una iniciativa internacional pionera que capacita les dones per transformar el futur de la música i

encoratja les organitzacions musicals a assolir un equilibri de gènere.

També està treballant perquè el roster d'artistes en l'exhibició i promoció d'espectacles estigui cada cop més liderat per dones: conjunts instrumentals femenins, direccions artístiques, etc.

2. Projecte 'Observatori de gènere'

Des de l'ESEM (Escola Superior d'Estudis Musicals) s'ha endegat el projecte anomenat «Observatori del Gènere», un espai de reflexió per a estudiants i professorat on mensualment s'organitzen sessions de contingut pedagògic per visibilitzar les dones músic silenciades, amb iniciatives com ara les revisions dels plans d'estudis en aquest sentit i la instal·lació d'una bústia de suggeriments perquè tothom, treballadors/res i alumnes, pugui aportar iniciatives.

3. Existència prèvia d'un Protocol de prevenció i detecció d'assetjament laboral

Transmetre els valors de la marca TALLER DE MÚSICS, tant a nivell extern com intern, ha estat sempre una prioritat per al seu fundador. En aquest sentit, i quant a la promoció de la igualtat entre homes i dones dins de l'empresa, existeix ja un Protocol d'assetjament laboral, moral, sexual i per raó de sexe des d'abans de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

ÀREES DE MILLORA

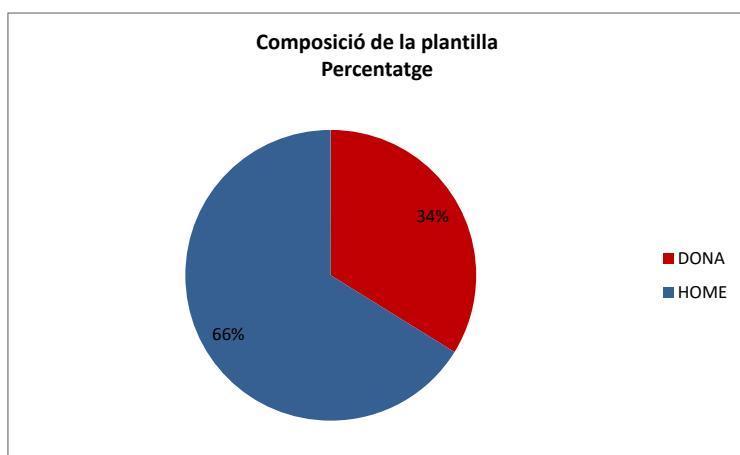
Com a ÀREA DE MILLORA, en primer lloc tenim com a objectiu elaborar i presentar aquest Pla d'Igualtat a la Generalitat de Catalunya per complir amb la normativa i formar part de les empreses catalanes que han instaurat un Pla d'Igualtat, treballant així per a la millora de les condicions d'igualtat entre homes i dones. L'objectiu passa per, un cop presentat, fer-ne difusió interna i externa a través dels nostres col·laboradors i les nostres xarxes socials, entre altres canals, mirant d'aconseguir, si és el cas, el distintiu d'Igualtat a l'empresa que concedeix el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat a nivell estatal o qualsevol altre organisme.

En segon lloc, com a acció de millora, tot i que com s'ha dit, l'empresa ja disposa de fa temps d'un Protocol de prevenció i detecció d'assetjament, s'ha de millorar la presentació, explicació i lliurament del Pla d'Igualtat a totes les persones treballadores, i especialment a les de nova incorporació, preparant un Manual d'Acollida que l'inclogui, entre altres documents a lliurar als/les treballadors/res.

Per últim, com a àrees de millora en aquest apartat, recollint les propostes fetes per alumnes i professors i professores dels centres, l'empresa es proposa incrementar les accions de visibilització de les dones en la cultura musical dins del centre de treball. Per exemple, incloent a les orles de cadascuna de les promocions el percentatge de dones, per una banda, i, per l'altra, augmentant el número de fotografies que hi ha als passadissos dels diferents centres de treball on apareguin dones que hagin estat o siguin rellevants en el món de la música i que hagin tingut relació amb l'entitat.

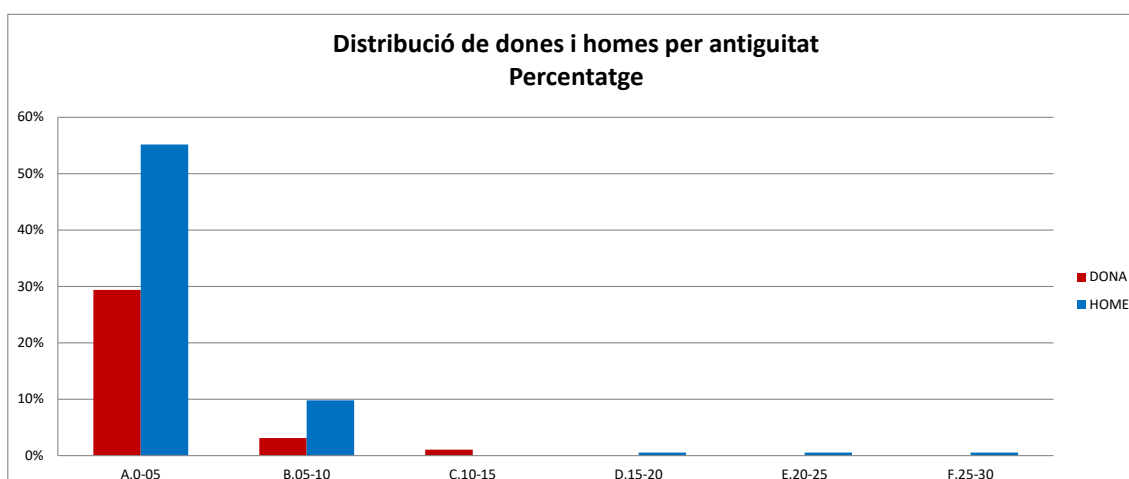
7.2 CONDICIONS LABORALS – PRESÈNCIA DE DONES I HOMES I CONDICIONS CONTRACTUALS

7.2.1 DADES DE PLANTILLA TOTAL



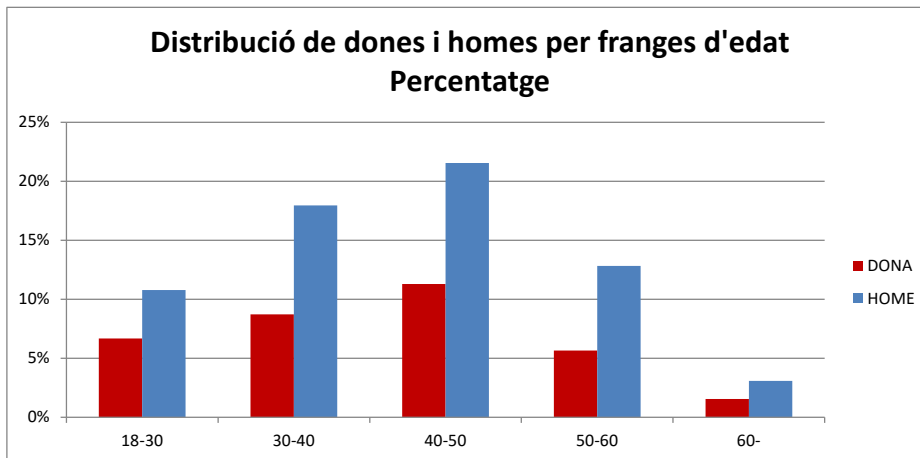
Degut al fet que el sector de la música és un sector tradicionalment masculinitzat, no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa. Analitzada la plantilla que hi va haver durant tot l'any 2020, el resultat és que un 66% són homes i un 34% dones. Com es veu, el gruix de la plantilla, que són els docents, són majoritàriament homes. Per altra banda, també cal tenir present que les dones docents estan concentrades en les especialitats de cant i piano.

7.2.2 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER ANTIGUITAT



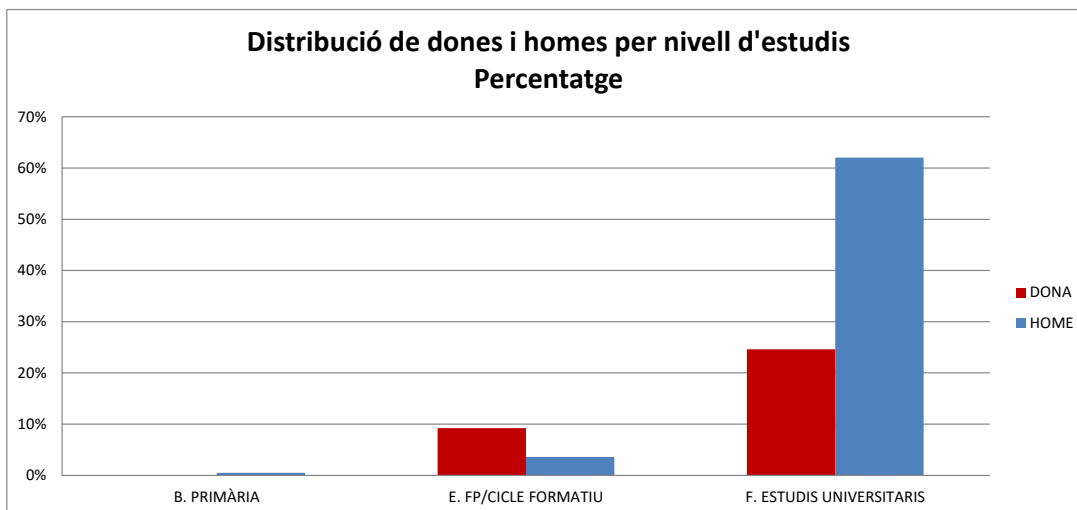
Les persones treballadores amb més antiguitat són homes. En canvi, a la franja de 10 a 15 anys d'antiguitat, totes les persones treballadores són dones i això és degut a que es tracta de personal directiu i d'estructura que, com es dirà, està fonamentalment format per dones. Entre les persones treballadores de menys antiguitat, que són majoritàriament els llocs de treball que ocupa el personal docent, hi ha desequilibri a favor dels homes, per la mateixa raó que hi ha diferència en el global de la plantilla.

7.2.3 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER EDAT



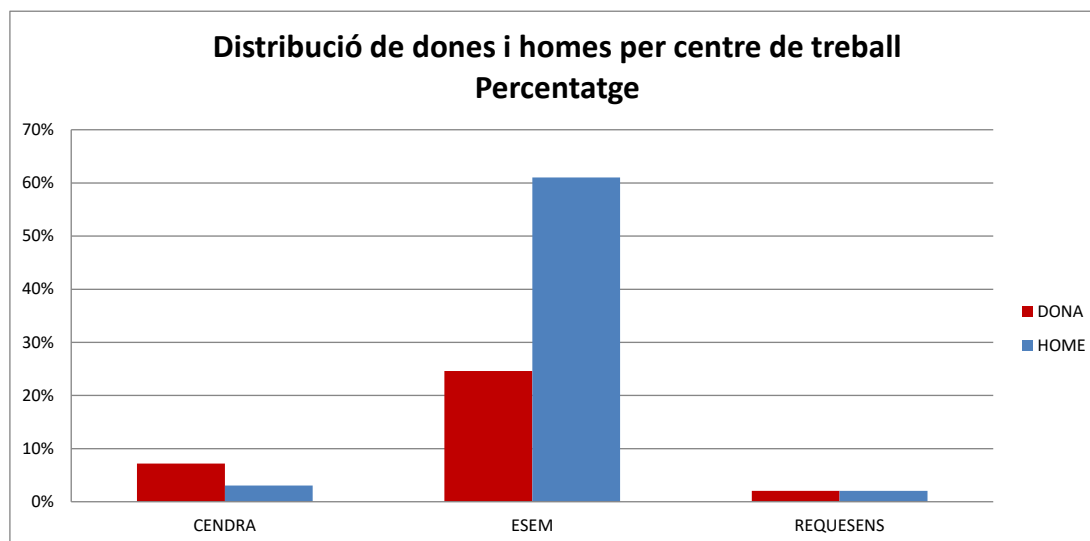
Hi ha diferències entre dones i homes en totes les franges, pràcticament el doble d'homes que de dones, igual que al global de la plantilla. No té altra explicació que la ja comentada masculinització del sector.

7.2.4 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER NIVELL D'ESTUDIS FINALITZAT



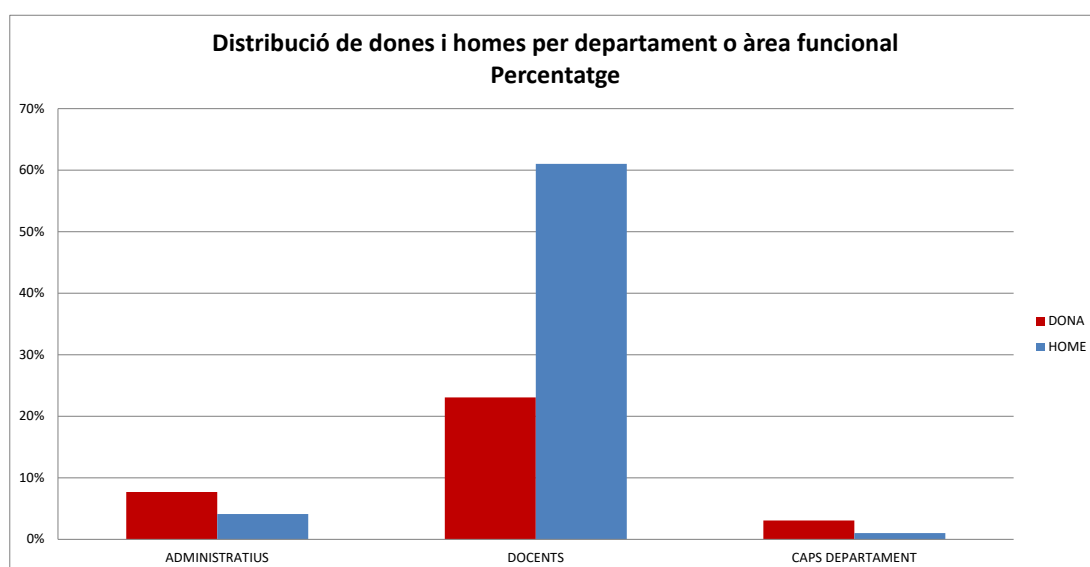
El gruix de la plantilla és docent, amb estudis universitaris, i són més homes que dones. En canvi, pel que fa al nivell de cicle formatiu són més les dones que els homes, atès que en aquest grup de nivell d'estudis s'hi concentra el personal administratiu i d'estructura, que és femení.

7.2.5 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER CENTRE DE TREBALL



En el centre de treball ESEM hi ha més homes que dones, atès que és el centre de treball de l'Escola Superior, on es concentren el personal docent que, com hem dit, és un sector masculinitzat. En canvi, en els centres de treball de Cendra i Requesens, atès que són els centre de treball on està ubicat el personal de tipus administratiu i d'estructura, és major la presència de dones.

7.2.6 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER ÀREES FUNCIONALS

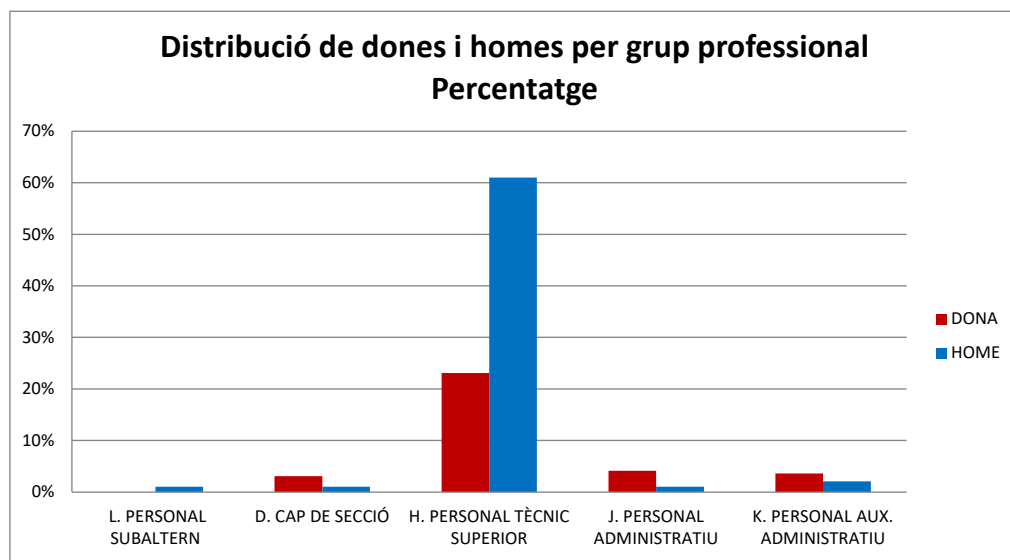


Com es pot veure en el gràfic, i degut a tot l'exposat, hi ha més presència d'homes en el departament de docents, atesa la masculinització del sector de la música.

Però, en canvi, i com a punt fort, els càrrecs directius i els caps de departament, són principalment dones. Hi ha 6 dones ocupant aquests càrrecs enfront a 2 homes.

L'explicació ve donada per la voluntat de l'empresa d'apostar per la visió femenina en el sector en l'àmbit on més hi pot incidir, és a dir, si bé no és fàcil trobar docents dones, i especialment de determinats instruments, sí que l'empresa pot decidir qui ostentarà la direcció dels departaments, i en aquest cas opta perquè aquests càrrecs siguin ocupats per dones.

7.2.7 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER NIVELL PROFESSIONAL

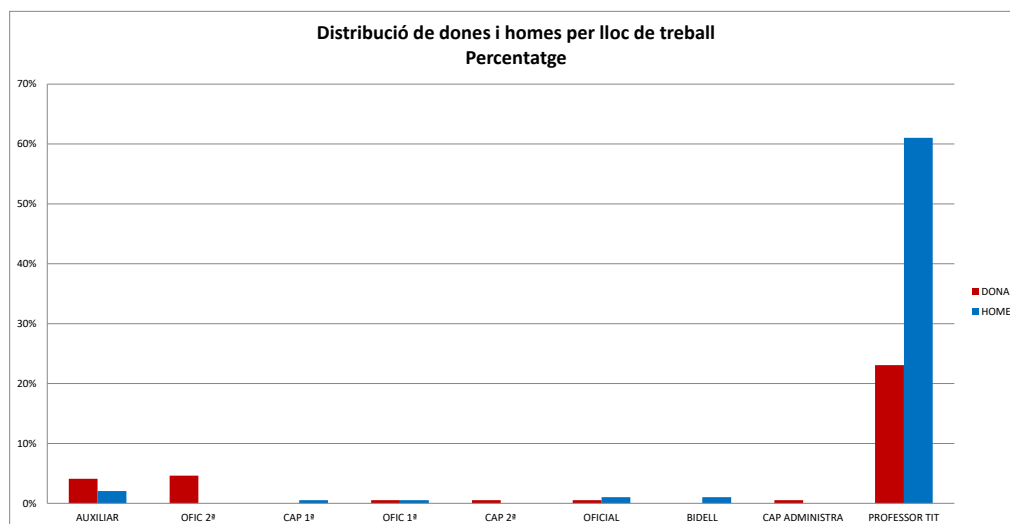


Com s'ha exposat, hi ha més presència d'homes en el departament de docents, atesa la masculinització del sector de la música.

En canvi, veiem en aquesta gràfica el que hem comentat abans: els càrrecs directius i caps de departament estan principalment ocupats per dones.

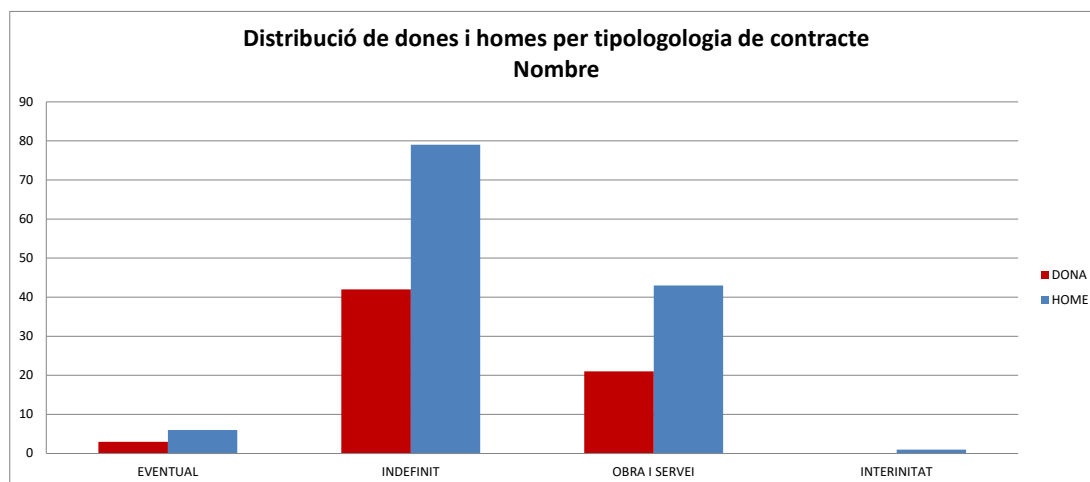
En el nivell d'administratius, la major presència de dones té la seva explicació en la feminització tradicional d'aquestes funcions.

7.2.8 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER LLOC DE TREBALL

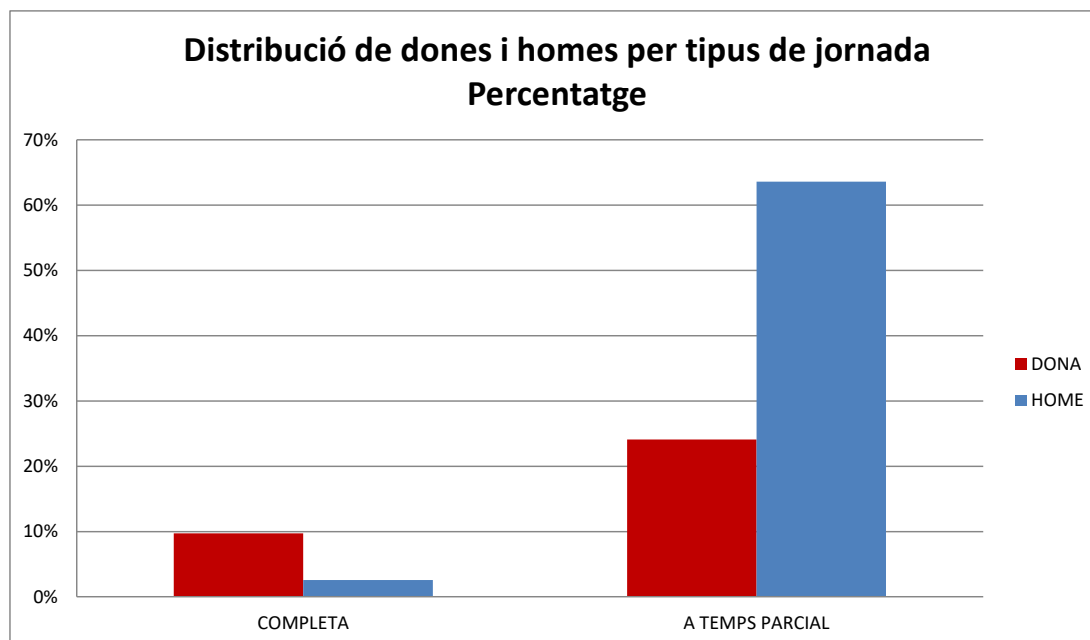


Pel que fa a la distribució de la plantilla per lloc de treball, es repeteixen les mateixes situacions que hem analitzat: els càrrecs directius i els caps de departament són principalment dones. En canvi, pel que fa al personal docent, hi ha un alt percentatge d'homes degut a la masculinització del sector.

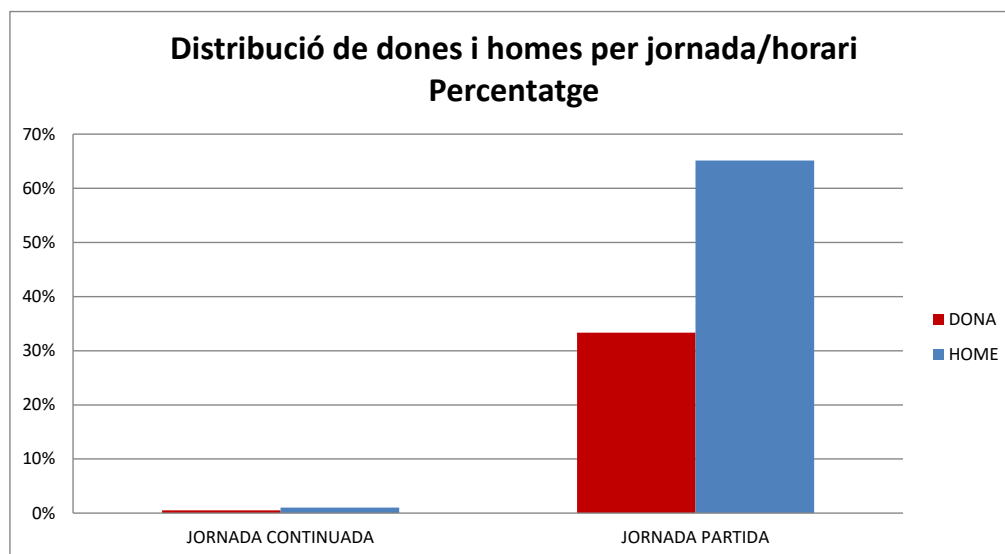
7.2.9 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER TIPOLOGIA DE CONTRACTE



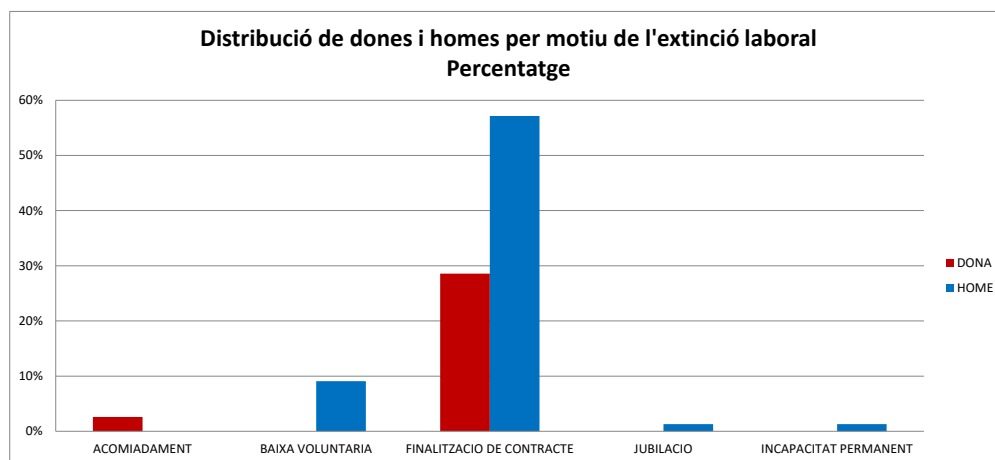
7.2.10 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA



7.2.11 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER TIPUS DE JORNADA/HORARI



7.2.12 DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER MOTIUS DE L'EXTINCIÓ LABORAL



Com es pot veure, a mode de resum de les dades de l'apartat de «Condicions laborals», no hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a l'empresa. Hi ha un 66% d'homes i un 34% de dones. La majoria d'homes es materialitza en gairebé totes les àrees analitzades, però es fa més palès en els llocs de treball ocupats per docents, degut a la masculinització del sector.

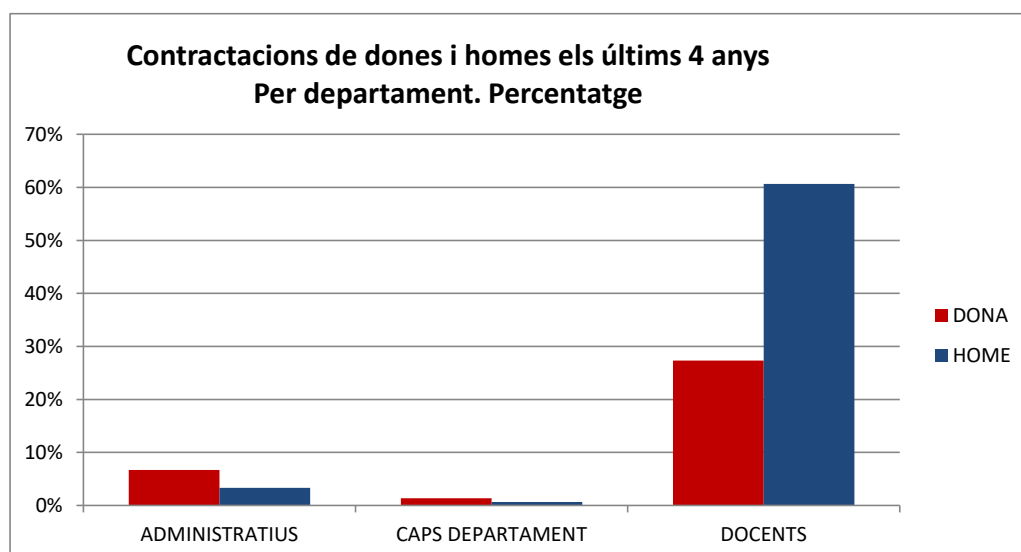
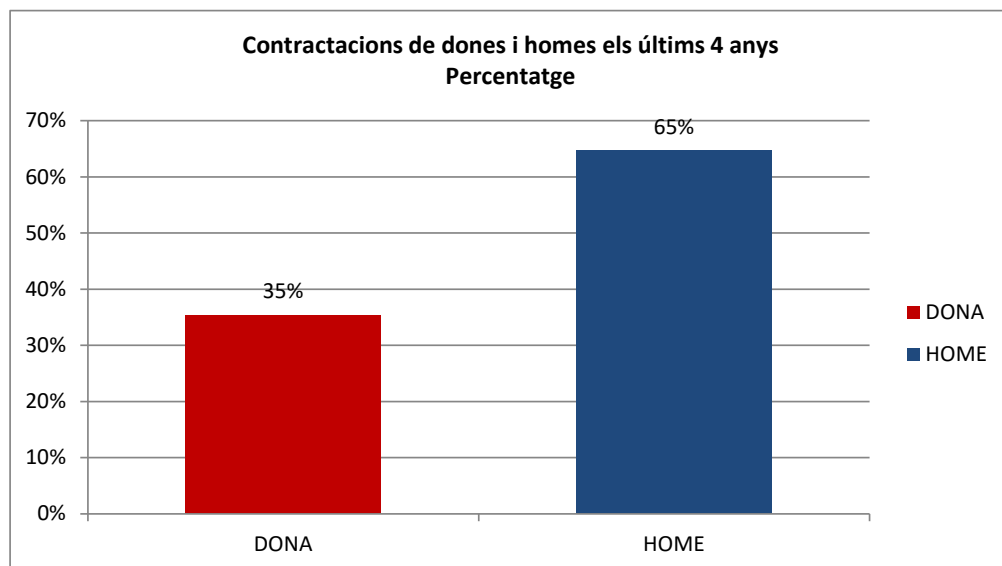
Es dona en l'empresa la dicotomia de majoria d'homes en la plantilla, majoria d'homes amb estudis superiors, majoria d'homes docents i majoria d'homes amb jornada a temps parcial i contractes temporals; mentre que les dones són les que majoritàriament ocupen els llocs de treball directius i d'estructura (administració i caps de departament) i tenen els contractes indefinits i a temps complet.

Per tant, com s'ha dit, com a PUNT FORT, es destacaria que els càrrecs directius i els caps de departament són bàsicament ostentats per dones. Hi ha 6 dones ocupant aquests càrrecs enfront a 2 homes, per tant, no hi ha sostre de vidre.

I com a ÀREA DE MILLORA, aquest Pla d'Igualtat pretén augmentar la contractació de dones en l'àrea docent i augmentar la contractació d'homes en l'àrea d'estructura administrativa, de manera que es tendeixi a una presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'empresa.

7.3 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

En les següents gràfiques es veu que a l'empresa s'incorporen més homes que dones en el nivell docent i més dones en els altres nivells, doncs es reben més candidatures d'homes degut a la ja comentada masculinització del sector entre el professorat de música en la majoria dels instruments.



Com a PUNT FORT, hem de destacar que la selecció de personal es fa per la seva competència per al lloc de treball a ocupar, sense distinció de gènere, i que totes les persones treballadores tenen accés per igual a les condicions contractuals i d'accés a l'organització. El problema rau en què, especialment per als llocs de treball de docents, es reben més candidatures d'homes que de dones, i en segons quins instruments només es reben candidatures d'homes.

Per mirar de pal·liar aquesta situació, com a organització es proposa com a ÀREA DE MILLORA, en concordança amb l'àrea de millora de l'apartat anterior, mirar que hi hagi una presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'empresa, per una banda, incorporant el criteri de gènere en la selecció del personal com a mesura de correcció en cas de subrepresentació o sobrerrepresentació de dones en determinats llocs de treball, establint que a igualtat de condicions es contractarà al candidat del sexe infrarepresentat i, per l'altra, formant en igualtat les persones de la plantilla encarregades de la selecció de personal. En cap cas es tracta de fer prevaldre el sexe com a condició per a la contractació, però sí posar tots els esforços que calgui perquè els processos de selecció o promoció puguin afavorir que hi hagi una representació igualitària dels dos sexes.

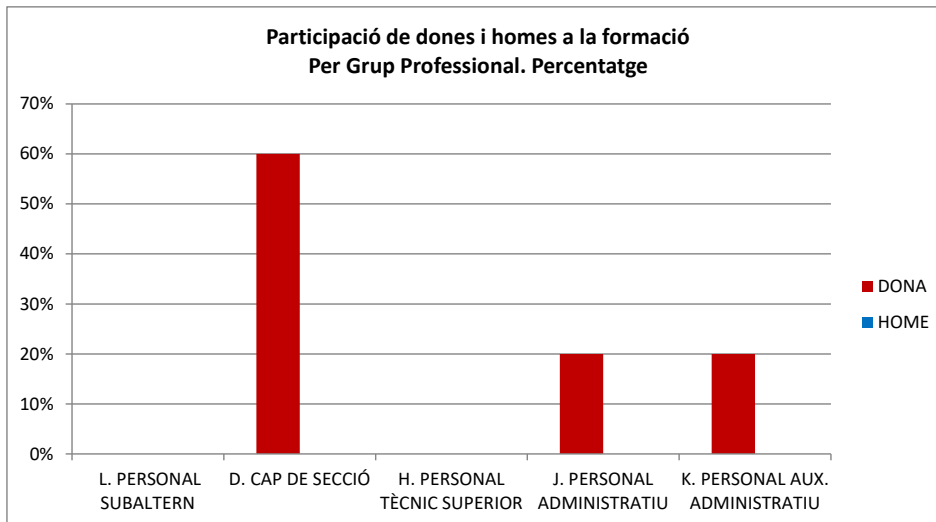
7.4 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA

La formació contínua a l'empresa té en consideració aspectes per garantir que tota la plantilla per igual, homes i dones, pugui participar en les accions que es duen a terme. Davant una necessitat formativa detectada internament, ja sigui per un superior jeràrquic com pel propi treballador o treballadora, es tenen en compte els següents aspectes:

- Les característiques i competències necessàries per al lloc de treball. La formació ha de suposar una millora competencial.
- La disponibilitat horària, per adaptar la formació a la conciliació de la vida familiar i professional. Els horaris són acordats, en la mesura del possible, i s'ofereix la formació *online* si s'escau.

Les formacions es duen a terme al departament d'administració, amb control d'assistència i, també, s'organitzen masterclasses i workshops (classes o conferències obertes) on hi poden accedir tant persones treballadores com estudiants, sense control d'assistència.

Les formacions amb control d'assistència només les han realitzat dones del departament d'administració i caps de departament, com es pot veure en aquesta gràfica:



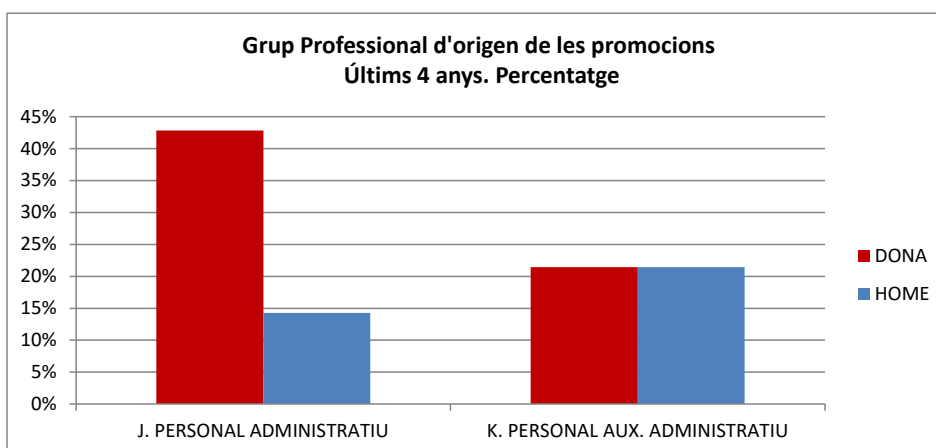
Com a PUNT FORT, cal posar en valor que la formació que realitza l'empresa, tant la que té control d'assistència com la lliure, s'ofereix per igual a homes i dones.

Com a ÀREA DE MILLORA, i per tal de garantir la sensibilització i formació de tots els treballadors i treballadores, s'organitzaran cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla. També, atesa la baixa participació de la plantilla en les accions formatives, caldrà, des del Departament de Recursos Humans, mantenir informada la plantilla sobre els cursos i jornades a les quals poden accedir.

7.5 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

A la nostra organització, la majoria de persones treballadores són professors/res de música. Entre aquests llocs de treball no s'han dut a terme promocions, doncs tothom té el mateix nivell professional.

On sí s'han produït promocions ha estat en el departament d'administració, i per aquest motiu hi ha hagut més promoció entre les dones. Han estat promocions de designació directa per part del/la responsable de departament.



Com a PUNT FORT, tant les dones com els homes tenen les mateixes oportunitats per a accedir a la promoció del seu lloc de treball.

Com a ÀREA DE MILLORA, i per tal de continuar garantint la igualtat d'oportunitats per a la promoció de tota la plantilla sense distinció ni discriminació per sexe, àrea, lloc de treball o nivell formatiu, es garantirà la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures i es formarà en igualtat als membres de la plantilla que han de prendre decisions sobre les promocions del personal.

7.6 RETRIBUCIÓ. AUDITORIA RETRIBUTIVA

El marc legal al qual hem fet referència a l'apartat 2 estableix l'obligació de que les empreses que tinguin un Pla d'Igualtat de realitzar una Auditoria Retributiva, auditoria que pretén obtenir informació sobre si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.

S'ha analitzat el registre retributiu de l'empresa corresponent a l'exercici 2020 i s'han valorat els llocs de treball de manera que s'han agrupat els mateixos en treballs d'igual valor per intentar donar compliment al principi de retribució igual per a treball d'igual valor.

Les persones treballadores de la nostra organització es distribueixen en aquestes categories professionals:

- Personal subaltern
- Caps de secció-departament
- Tècnics superiors-docents
- Administratius-oficials
- Administratius-auxiliars

La distribució de la plantilla per grups i categories professionals és la prevista segons indiquen tant el Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya com el Conveni Estatal de Centres d'Ensenyaments Musicals (aplicable al centre de treball ESEM) per a cada lloc de treball, convenis que contempnen la valoració i descripció de cadascuna de les categories. Així mateix, els convenis estableixen els mínims retributius per a cadascuna de les categories.

Per a la valoració dels llocs de treball s'han tingut en compte els criteris recollits en aquests convenis col·lectius i s'ha utilitzat l'eina que inclou el sistema analític facilitat pel Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicació de la Disposició Final Primera del RD 902/2020, de 13 d'octubre, resultat del treball de la mesa tècnica de diàleg social conformada per les organitzacions sindicals i patronals més representatives, experts i expertes independents, la Direcció General de Treball del Ministerio i l'Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Aquesta eina utilitza una sèrie de factors i subfactors de valoració de cada lloc de treball consistents en:

- A) Naturalesa de les funcions o tasques

-
- A.1 Polivalència i definició extensa de les obligacions
 - A.2 Esforç físic (posició continuada, moviments repetitius, esforç visual, esforç auditiu)
 - A.3 Esforç mental
 - A.4 Esforç emocional
 - A.5 Responsabilitat d'organització, coordinació i supervisió
 - A.6 Responsabilitats funcionals (sobre el benestar de les persones, responsabilitat econòmica, sobre informació confidencial)
 - A.7 Autonomia
 - B) Condicions educatives
 - B.1 Ensenyament reglat
 - C) Condicions professionals i de formació
 - C.1. Coneixements i comprensió
 - C.2. Aptituds (destresa, minuciositat, aptituds sensorials)
 - C.3. Habilitats socials (comunicatives, emocionals, resolució de conflictes)
 - D) Condicions laborals i factors estrictament relacionats amb l'acompliment
 - D.1. Entorn (condicions físiques, psicosocials)
 - D.2. Condicions organitzatives (horaris, desplaçaments i viatges)

Del resultat d'aplicar aquests factors als llocs de treball de l'empresa s'han agrupat els llocs de treball d'igual valor amb aquest resultat:

Agrupació 2: Bidell – personal subaltern

Agrupació 3: Auxiliars administratius

Agrupació 4: Oficials administratius de 1a, Oficials administratius de 2a.

Agrupació 5: Caps de 2a

Agrupació 6: Caps administratius de 1a i tècnics superiors-docents

En la diagnosi s'han analitzat aquests factors:

- Distribució del personal
- Llocs de treball
- Nivell professional
- Antiguitat
- Salari base
- Complements voluntaris
- Variables
- Tipus de jornada
- Tipus de contracte
- Hores de feina en el període de referència
- Estudis
- Dies amb baixa laboral

I també s'ha analitzat el registre retributiu de l'empresa de l'any 2020.

Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Agrupacio 2	0,00 €	3.257,10 €	3.257,10 €	N/A
Agrupacio 3	18.235,65 €	14.361,65 €	16.944,31 €	-27,0%
Agrupacio 4	24.602,50 €	21.125,40 €	24.022,98 €	-16,5%
Agrupacio 5	25.401,00 €	0,00 €	25.401,00 €	N/A
Agrupacio 6	3.400,01 €	4.031,89 €	3.857,84 €	15,7%
Total general	9.077,47 €	4.605,20 €	6.118,89 €	-97,1%

Amb l'anàlisi realitzada i com es desprèn d'aquest quadre, hem vist que, en termes absoluts, a la nostra organització hi ha bretxa salarial. Les dones perceben retribucions totals superiors a les dels homes, i això és degut a que són les dones les que ocupen majoritàriament llocs de treball a jornada completa, doncs pertanyen al personal d'estructura (caps de departament i administratives), mentre que els homes en la seva majoria són docents, que treballen a temps parcial. La bretxa salarial a favor de les dones és molt elevada, d'un 97,1%, i la més destacable és la de l'agrupació 3 relativa a les persones treballadores auxiliars administratives, però no és deguda a cap discriminació per raó de sexe, sinó per la diferència de jornada assenyalada.

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	19,7 €
HOME	21,0 €
Total general	20,6 €

Bretxa Salarial.
Mitjanes del guany salarial brut per hora
 6,1%

Però analitzant el guany salarial brut per hora, segons es desprèn d'aquest quadre, no existeix pràcticament diferència entre homes i dones. El guany salarial per hora dels homes és de 21,00 euros mentre que el de les dones és de 19,70 euros.

El 78% de la plantilla ocupa el lloc de treball de docents i la resta és el personal d'estructura, caps de departament, personal subaltern i personal administratiu. Les diferències entre aquest dos grans grups de personal (docents i resta de personal) són notables pel que fa a les característiques de cadascú en relació a les retribucions. Per una banda, entre el personal docent hi ha una majoria d'homes, en un percentatge de tres homes per cada dona, per tant, majoria d'homes amb estudis superiors i majoria d'homes amb jornada a temps parcial i contractes temporals. Per altra banda, les dones són les que majoritàriament ocupen els llocs de treball directius i d'estructura (administració i caps de departament) i tenen els contractes indefinits i a temps complet.

Si analitzem les dades de retribucions anuals de dones i homes per lloc de treball i per nivell professional, es pot constatar que entre el personal d'estructura la bretxa salarial juga a favor de les dones, com hem dit, doncs són elles les que treballen a jornada completa, mentre que els homes ho fan a temps parcial. En canvi, en el cas del personal docent (tècnic/a superior-professor/ra titulat/da) passa just el contrari:

la diferència salarial és a favor dels homes degut tant a la major jornada que realitzen (tot i ser a temps parcial) com a la antiguitat i als conceptes variables que perceben. Si atenem a la desagregació per conceptes retributius, passa exactament el mateix que hem comentat anteriorment. Pel que fa al salari base, complements obligatoris (antiguitat) i complements voluntaris (a compte conveni), les dones tenen una diferència al seu favor en els llocs de treball administratius i d'estructura, doncs realitzen una jornada completa majoritàriament, mentre que alguns homes treballen a temps parcial. I, en canvi, en el grup de docents, els homes, pel fet de realitzar majors jornades que les dones i tenir més antiguitat, perceben unes retribucions més elevades que les dones.

Mitjana del salari base anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Agrupacio 2	0,00 €	2.426,64 €	2.426,64 €	N/A
Agrupacio 3	11.433,06 €	8.435,38 €	10.433,83 €	-35,5%
Agrupacio 4	17.454,70 €	13.037,32 €	16.718,47 €	-33,9%
Agrupacio 5	19.957,32 €	0,00 €	19.957,32 €	N/A
Agrupacio 6	1.571,05 €	2.079,16 €	1.939,20 €	24,4%
Total general	5.730,22 €	2.451,53 €	3.561,24 €	-133,7%

Mitjana de Antiguitat				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Agrupacio 2	0,00 €	276,60 €	276,60 €	N/A
Agrupacio 3	83,34 €	0,00 €	55,56 €	N/A
Agrupacio 4	0,00 €	164,10 €	27,35 €	N/A
Agrupacio 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupacio 6	20,78 €	33,64 €	30,10 €	38,2%
Total general	24,58 €	38,38 €	33,71 €	36,0%

Mitjana de a compte conveni				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Agrupacio 2	0,00 €	553,86 €	553,86 €	N/A
Agrupacio 3	6.049,59 €	5.663,27 €	5.920,82 €	-6,8%
Agrupacio 4	6.898,16 €	7.923,98 €	7.069,13 €	12,9%
Agrupacio 5	5.443,68 €	0,00 €	5.443,68 €	N/A
Agrupacio 6	1.460,11 €	1.403,29 €	1.418,94 €	-4,0%
Total general	2.961,07 €	1.623,31 €	2.076,09 €	-82,4%

En els conceptes variables, que són els que retribueixen de forma objectiva, i amb independència del sexe, la participació específica de les persones treballadores en projectes o tasques específiques (coordinació, tribunals, masterclasses, jam sessions, etc.) és on s'observa major diferència i on els homes perceben imports superior a les dones.

Mitjana del variable	Dona	Home	Total general	Bretxa
Agrupacio 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupacio 3	178,77 €	263,00 €	206,85 €	32,0%
Agrupacio 4	187,00 €	0,00 €	155,83 €	N/A
Agrupacio 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Agrupacio 6	318,30 €	469,90 €	428,14 €	32,3%
Total general	271,85 €	448,91 €	388,98 €	39,4%

Les dades analitzades permeten concloure que les diferències salarials tenen explicacions objectives no relacionades amb cap tipus de discriminació per raó de sexe. Sense deixar de destacar que, pel que fa al personal docent, la masculinització del sector influeix en el fet que la gran majoria de docents siguin homes i això provoqui que en aquest grup professional les retribucions siguin majors entre el homes que entre les dones, doncs realitzen jornades a temps parcial més elevades que les docents dones.

PUNTS FORTS. Dins d'un mateix grup professional, no hi ha diferències entre homes i dones quant a retribució, ja que, en treballs del mateix valor el salari és el mateix sense discriminació per sexe. Cal destacar també que, en termes absoluts, les dones perceben retribucions superiors als homes. I que la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i dones és similar.

ÀREES DE MILLORA. Ara bé, la diferència radica en que en els grups professionals administratius alguns homes treballen a temps parcial, enfront de les dones, que treballen a temps complet. Cal establir accions de correcció perquè tant homes com dones puguin accedir als llocs de treball administratius a jornada completa, tal com s'indica en l'objectiu 2.

Per altra banda, atès que els conceptes variables, tot i que responen a criteris objectius i no discriminatoris, els perceben més els homes que les dones, cal fer un esforç per assegurar-se que, a igualtat de capacitats objectives per a la realització d'aquestes tasques específiques, puguin ser realitzades per dones en major mesura que fins ara, tal com s'indica en l'objectiu 4.

7.7 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

Ateses les característiques de la plantilla, on com s'ha comentat el 78% és personal docent que presta serveis a temps parcial, amb jornades bastant reduïdes i amb molta rotació de personal, no es donen pràcticament casos d'utilització i/o petició de mesures de gestió del temps. En els últims anys només s'han donat casos de permisos de paternitat que òbviament han estat acceptats i, en aquest any 2022, s'ha sol·licitat i acceptat una reducció de jornada per cura de fills.

Com a ÀREES DE MILLORA, es considera important, per una banda, oferir informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició segons la normativa. Per altra banda, fer un estudi sobre la possible implantació del teletreball en els llocs de treball que ho permetin i no requereixin la presència física de la persona treballadora.

7.8 COMUNICACIÓ NO SEXISTA

La voluntat de l'empresa ha estat sempre transmetre una imatge no discriminatòria com a part dels seus valors de respecte amb totes les persones. Altra forma no seria possible perquè atemptaria contra els valors més profunds de la marca Taller de Músics i del seu propi fundador. Malgrat això, aquesta voluntat no s'ha protocol·litzat formalment per garantir-ne el compliment i podria fer-se auditoria interna per detectar aspectes a millorar. Actualment l'empresa ja utilitza des del departament de recursos humans un llenguatge inclusiu per a les seves comunicacions escrites i en pràcticament tota la documentació que utilitza, però és cert que cal millorar-la per fer més palesa no només la comunicació escrita no sexista sinó incloure a més un llenguatge inclusiu per al col·lectiu LGTBI+.

Per això, com a ÀREA DE MILLORA es treballarà en un protocol escrit, que actualment no existeix, de comunicació no sexista, que es traslladarà a totes les persones treballadores i a tots els i les usuàries, de forma periòdica a mode de recordatori, elaborant un tríptic amb el llenguatge no discriminatori d'ús obligatori en l'àmbit de l'empresa. També caldrà revisar tota la documentació utilitzada pel departament de recursos humans per assegurar-se de que s'utilitza un llenguatge inclusiu.

7.9 SALUT LABORAL

PUNT FORT. L'empresa compta amb un Servei de Prevenció de la Salut aliè, com s'estableix per normativa, i les persones treballadores reben formació i informació en matèria de riscos laborals en el moment d'incorporar-se a la plantilla. Ateses les característiques dels llocs de treball, eminentment administratius i docents, no hi ha incidències quant a accidentalitat ni quant a riscos específics pel fet de ser home o dona.

ÀREA DE MILLORA. Per ara no hi ha una menció específica a l'Avaluació de Riscos de treball amb perspectiva de gènere de cada lloc, ni tampoc es fa referència als riscos psicosocials. Tampoc a la formació inicial en Prevenció de Riscos de les noves incorporacions es fa aquest incís.

7.10 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

PUNT FORT. L'Annex III recull el Protocol de prevenció i detecció de casos d'assetjament laboral, moral, sexual i per raó de sexe establert a l'empresa des d'abans de la preparació d'aquest Pla d'Igualtat, i revisat el desembre de 2021, que preveu totes aquestes situacions.

Afortunadament, no s'ha hagut d'utilitzar mai. Però sí que cal fer-ne difusió entre les persones treballadores perquè coneguin els mecanismes que les assisteixen i també, a petició de la pròpia plantilla, cal treballar-lo millor amb participació directa de les persones treballadores.

Per tant, com a ÀREES DE MILLORA, s'ha de millorar la presentació, explicació i lliurament a totes les persones treballadores, i especialment a les de nova incorporació, preparant un Manual d'Acollida que l'inclogui, entre altres documents a lliurar. També ens proposem escoltar i estudiar els suggeriments de millora del protocol per part de la plantilla i crear la comissió encarregada del procés d'investigació dels possibles casos denunciats.

8 QUADRE RESUM DELS ÀMBITS DE TREBALL

ÀMBIT	PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Cultura i gestió organitzativa	<p>Àmplia participació en accions de Responsabilitat Social Corporativa: Vertebració del barri del Raval. Accions de responsabilitat social fomentant i promovent la cultura musical, especialment en els sectors més desafavorits i vulnerables.</p> <p>L'empresa forma part del projecte "Keychange", iniciativa internacional que encoratja a les organitzacions musicals a assolir equilibri de gènere.</p> <p>Projecte "Observatori de gènere", espai de reflexió a l'ESEM on mensualment s'organitzen sessions de contingut pedagògic per donar visibilitat a les dones músics silenciades.</p> <p>Existeix un Protocol d'assetjament laboral, moral, sexual i per raó de sexe.</p>	<p>Presentar aquest Pla d'Igualtat al Registre de la Generalitat de Catalunya i fer-ne difusió interna i externa a través dels col·laboradors i de les nostres xarxes socials, entre d'altres mitjans.</p> <p>Millorar la difusió interna del Protocol d'Assetjament lliurant-lo als/a les treballadors/es i, sobretot, a les noves incorporacions (Manual d'Acollida).</p> <p>A les orles de les promocions, fer explícit el baix percentatge de dones.</p> <p>Augmentar les fotografies que hi ha en els passadissos dels centres de treball on apareguin dones que siguin rellevants en el món de la música i que hagin tingut relació amb l'empresa.</p>
Condicions laborals	<p>Les caps de departament són majoritàriament dones, 6 dones enfront de 2 homes.</p>	<p>Augmentar la contractació de dones a l'àrea docent i la contractació d'homes a l'àrea d'estructura administrativa, per tendir a la presència equilibrada d'homes i dones a tots els nivells de l'empresa.</p>
Accés a l'organització	<p>La selecció de personal es fa per la seva competència per al lloc de treball a ocupar, sense distinció de gènere.</p>	<p>Incorporació del criteri de gènere en la selecció del personal com a mesura de correcció, establint que a igualtat de condicions es contractarà al candidat del sexe infrarepresentat.</p> <p>Formació en igualtat a les persones encarregades de la selecció de personal.</p>

Formació interna i/o contínua	La formació que s'organitza s'ofereix per igual a dones i homes, i hi tenen lliure accés, en horari laboral, presencialment o en línia.	Garantir la sensibilització i formació de tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats. Mantenir informada a la plantilla sobre els cursos i les jornades a les quals hi poden accedir.
Promoció i/o desenvolupament personal	Tant dones com homes tenen les mateixes oportunitats per accedir a la promoció dels llocs de treball.	Garantir la presència de persones del sexe menys representat en les candidatures a promocionar. Formació en igualtat a les persones encarregades de les promocions del personal.
Retribució	Dins d'un mateix grup professional no hi ha diferències entre homes i dones pel que fa a la retribució, doncs a treballs del mateix valor el salari és el mateix sense discriminació per sexe. En termes absoluts, les dones perceben retribucions superiors.	Accions de correcció per tal que tant homes com dones puguin accedir als llocs de treball administratius i a jornada completa. Incorporació del criteri de gènere en la realització de tasques específiques i objectivament retribuïdes, establint que a igualtat de condicions les realitzaran les dones.
Temps de treball i corresponsabilitat	Tant dones com homes tenen un accés igualitari a les mesures de conciliació	Ofereix informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació laboral que tenen a la seva disposició. Fer un estudi sobre la possible implantació del teletreball en els llocs de treball que ho permetin.
Comunicació no sexista	S'utilitza llenguatge inclusiu en pràcticament tota la documentació del departament de recursos humans.	Elaborar un protocol de comunicació no sexista o discriminatori que inclogui també llenguatge inclusiu pel col·lectiu LGTBI+. Elaborar un tríptic informatiu referent a l'obligatorietat de l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori. Revisió de tota la documentació utilitzada pel departament de recursos humans per assegurar que s'utilitza llenguatge inclusiu.
Salut laboral	L'empresa compta amb un servei de prevenció de riscos aliè i les persones treballadores reben formació i informació en matèria de riscos laborals.	Per ara no hi ha menció específica a l'avaluació de riscos del treball amb perspectiva de gènere de cada lloc. Tampoc a la formació inicial en prevenció de riscos de les noves incorporacions.
Prevenició i actuació davant de l'assetjament	Existeix un Protocol d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.	Fer públic entre la plantilla el protocol del qual disposa l'empresa, especialment a les noves

sexual i
l'assetjament per
raó de sexe

incorporacions (Manual d'Acollida).
Escoltar i estudiar suggeriments de
millora del protocol per part de la
plantilla.
Creació d'una comissió encarregada
del procés d'investigació de casos.

9 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

ÀMBIT	DESCRIPCIÓ
Objectiu 1	Presentar el present Pla d'Igualtat al Registre de la Generalitat de Catalunya i fer-ne difusió interna i externa.
Objectiu 2	Mantenir una presència equilibrada de dones i homes a tots els nivells de l'empresa.
Objectiu 3	Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i garantir la formació en matèria d'igualtat a tot el personal.
Objectiu 4	Assegurar la igualtat retributiva.
Objectiu 5	Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.
Objectiu 6	Elaborar una guia del llenguatge no discriminatori per a difusió tant interna com externa i auditoria interna del seu compliment.
Objectiu 7	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos de cada lloc de treball.
Objectiu 8	Prevenir comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe.

10 ACCIONS, LA SEVA TEMPORALITZACIÓ I INDICADORS DE COMPLIMENT

OBJECTIU 1

Presentació del present Pla d'Igualtat al Registre de la Generalitat de Catalunya i fer-ne difusió interna i externa.

Àmbit

Cultura i gestió organitzativa igualitària.

Accions	Temporització
Elaboració del Pla d'Igualtat. Presentació a la Generalitat de Catalunya per al seu registre.	Febrer de 2022.
Elaboració d'un tríptic pel part del Departament de Disseny Gràfic per difondre'l entre la plantilla i incloure'l en el Manual d'Acollida. Elaboració per part del Departament de Disseny Gràfic del distintiu d'igualtat per incloure'l en emails, cartes i comunicacions de l'empresa. Aconseguir el distintiu d'igualtat per a l'empresa.	Març de 2022 i durant tot el període de vigència del Pla.
Incloure a les orles de promocions el % de dones. Augmentar les fotografies que hi ha als passadissos per incloure-hi dones músics que hagin tingut relació amb l'empresa.	Juny de 2022 i durant tot el període de vigència del Pla.

Persona responsable del seu compliment	Indicadors d'acompliment
Departament de Recursos Humans i Departament de Disseny Gràfic i Comunicació.	Pla d'igualtat elaborat i registrat. Tríptic i distintiu elaborats i la seva difusió i inclusió en el Manual d'acollida. Orles amb el % de dones. Fotografies dels passadissos penjades.

OBJECTIU 2

Augmentar la contractació de dones en l'àrea docent i augmentar la contractació d'homes en l'àrea d'estructura administrativa, per tendir a una presència equilibrada d'homes i dones en tots els nivells de l'empresa.

Àmbit

Condicions laborals.
Promoció i desenvolupament professional.
Accés a l'organització.
Retribució.

Accions	Temporització
Establir el principi general en tots els processos de selecció de que, en igualtat	Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.

de condicions d'idoneïtat, accedirà al lloc de treball la persona del sexe menys representat.

Informes anuals realitzats a 31 de desembre.

Comunicació d'aquest principi als proveïdors de serveis de selecció.

Establir el mateix principi general en el cas de promocions internes i en especial per l'accés intern de les persones amb contracte a temps parcial a vacants amb contracte a temps complet.

Aplicació d'aquest principi en cada procés de selecció i/o promoció.

Persona responsable del seu compliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Inclusió del principi en els processos de selecció i comunicació als proveïdors de serveis.

Núm. d'homes i dones contractats anualment com docents.

Núm. de promocions anuals d'homes i de dones.

Informe anual del número de persones desagregades per sexe que passen d'un contracte a temps parcial a un a temps complet.

OBJECTIU 3

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació.

Àmbit

Formació interna/i o contínua.

Promoció i desenvolupament professional.

Accions

Temporització

Formació i sensibilització en matèria d'igualtat, diversitat i prevenció d'assetjament a tota la plantilla.

Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.

Informes anuals realitzats a 31 de desembre.

Formació en igualtat d'oportunitats i en gènere a les persones responsables de la gestió de recursos humans i responsables de les promocions internes.

Garantir que la informació sobre les ofertes de formació per promoure el desenvolupament professional en general arribi a tota la plantilla

Persona responsable del seu

Indicadors d'acompliment

acompliment

Departament de Recursos Humans.

Núm. de dones i homes que han participat en la formació en igualtat anualment.

Núm. de dones i homes de gestió de recursos humans que han participat en la formació en igualtat anualment.

Comunicació a la plantilla de la planificació formativa de l'any.

OBJECTIU 4

Incorporació del criteri de Gènere en la retribució del personal com a mesura de correcció en cas de infrarepresentació de dones que perceben conceptes variables en les seves retribucions per a la realització de tasques específiques objectivament retribuïdes.

Àmbit

Retribució.

Accions

Temporització

Garantir que els criteris de la retribució variable respectin la perspectiva de gènere i que, en igualtat de condicions d'idoneïtat i capacitat per a realitzar la tasca específica, tindran preferència les dones.

Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.

Persona responsable del seu acompliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Informe anual sobre percepcions de conceptes variables per tasques específicament realitzades desagregat per sexe.

OBJECTIU 5

Afavorir la conciliació del temps de treball, la família i la vida personal.

Àmbit

Temps de treball i corresponsabilitat.

Accions

Temporització

Oferir informació a la plantilla sobre les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició segons la normativa.

Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat, 2022-2025, anualment i la seva inclusió en el Manual d'Acollida.

Realitzar un estudi sobre la possible

Març-juny de 2022.

implantació del teletreball en els llocs de treball que ho permetin i no requereixin la presència física de la persona treballadora.

Persona responsable del seu compliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Inclusió en el Manual d'Acollida i difusió entre la plantilla.
Estudi de teletreball realitzat.

OBJECTIU 6

Incorporar l'obligatorietat de l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori i incloure un llenguatge inclusiu per al col·lectiu LGTBI+.

Àmbit

Comunicació no sexista

Accions

Temporització

Recollida de la informació que vol comunicar-se en un tríptic.

Març-juny de 2022.

Disseny del tríptic per part del Departament de Disseny.

Difusió anual del tríptic.

Difusió entre la plantilla i inclusió en el manual d'acollida.

Revisió de tota la documentació utilitzada en el departament de recursos humans per assegurar que inclou llenguatge no sexista.

Persona responsable del seu compliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Tríptic realitzat.

Departament de Disseny Gràfic.

Revisió de documentació realitzada.

OBJECTIU 7

Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos de cada lloc de treball.

Àmbit

Salut laboral.

Accions

Temporització

Revisió i correcció de les Avaluacions de Riscos Laborals incorporant la perspectiva de gènere.

Març- juny de 2022 i durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.

Lliurament de la nova informació sobre riscos dels llocs de treball a tota la plantilla i inclusió en el Manual d'Acollida.

Persona responsable del seu compliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Nova PRL realitzada. Difusió entre la plantilla.

OBJECTIU 8

Prevenir comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Àmbit

Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Accions

Temporització

Difondre entre tota la plantilla de l'empresa el Protocol d'Assetjament Sexual ja existent i incloure'l en el Manual d'Acollida.

Durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.

Escoltar i estudiar els suggeriments de millora del protocol per part de la plantilla.

La difusió del protocol i la creació de la comissió es realitzarà durant el primer any de vigència del Pla.

Creació de la comissió encarregada de la tramitació del procés d'investigació dels possibles casos denunciats.

Persona responsable del seu compliment

Indicadors d'acompliment

Departament de Recursos Humans.

Difusió del Protocol realitzada.

Obertura del canal de suggeriments realitzada.

11 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora d'aquest Pla d'Igualtat serà la comissió responsable del seu seguiment i avaluació.

El seguiment ens permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i també el grau d'eficàcia de les mesures proposades.

Es procedirà a realitzar una avaluació cada any de vigència del Pla, durant els tres primers mesos de l'any, que permetrà ajustar els temps i revisar les prioritats en funció dels recursos disponibles i de les necessitats detectades, atès que el Pla és un element dinàmic, concebut per reflectir la situació de la nostra empresa en temps real i adaptar-lo a les circumstàncies que es requereixin, realitzant les modificacions necessàries, si és el cas.

En tot cas, s'haurà de revisar el Pla quan es donin les circumstàncies que estableix l'article 9 apartat 2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre.

Aquesta comissió de seguiment tindrà les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes al Pla d'Igualtat.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç respecte als objectius d'igualtat dins l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per obtenir la finalitat perseguida i proposant, en el seu cas, mesures correctores.

Les seves atribucions generals seran:

- Interpretació del Pla.
- Seguiment de la seva execució.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla.
- Coneixement anual dels compromisos acordats i grau d'implementació.
- Intervenció quan sigui requerida des d'algun centre de treball, tant des de la direcció com des d'alguna o algunes persones treballadores en concret, sigui el motiu que sigui, relatiu a l'assessorament, interpretació del Pla o solució de conflictes.

Les seves atribucions específiques seran:

- Reflectir el grau de consecució dels objectius proposats en el Pla, i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les mesures, i analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees o departaments i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius i adaptar per a donar resposta continuada a les noves situacions i necessitats segons vagin sorgint.

-
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'empresa, de l'adequació de les seves mesures a les necessitats de la plantilla i, finalment, de l'eficiència del Pla.

Concretament, en la fase de seguiment s'haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla.
- El grau d'execució de les mesures.
- Les conclusions i reflexions obtingudes després de l'anàlisi de les dades de seguiment.
- La identificació de possibles accions futures.

En finalitzar el període de vigència del Pla el 2025, es realitzarà una avaluació final per analitzar el grau de compliment de les mesures establertes així com la seva eficàcia.

Cal assenyalar que hem establert en cadascuna de les mesures i accions recollides en el Pla un cronograma d'execució, així com indicadors de mesura i els instruments de recollida de la informació.

En l'avaluació final del Pla d'Igualtat s'haurà de tenir en compte:

- El grau de compliment dels objectius del Pla.
- El nivell de correcció de les desigualtats detectades en els diagnòstics.
- El grau de consecució dels resultats esperats.
- El nivell de desenvolupament de les mesures empreses.
- El grau de dificultat trobat o percebut en el desenvolupament de les accions.
- El tipus de dificultats i solucions empreses.
- Els canvis produïts en les mesures i desenvolupament del Pla atenent la seva flexibilitat.
- El grau d'acostament a la igualtat d'oportunitats en l'empresa.
- Els canvis en la cultura de l'empresa: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de recursos humans, etc.
- La reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment i Avaluació serà necessària la disposició per part de l'empresa de la informació estadística, desagregada per sexes i centre de treball, establerta en els criteris de seguiment acordats per a cadascuna de les mesures amb la periodicitat corresponent. Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió de Seguiment i Avaluació formularà propostes de millora i canvis que s'hauran d'incorporar.

FUNCIONAMENT

La Comissió es reunirà com a mínim un cop l'any, amb caràcter ordinari, dins dels primers tres mesos de l'any.

Es podran celebrar reunions extraordinàries, sempre que sigui requerida la seva intervenció per qualsevol de les representacions, prèvia comunicació escrita a aquest efecte, indicant els punts a tractar en l'ordre del dia. Aquestes reunions de la

Comissió se celebraran dins del termini que les circumstàncies aconsellin, en funció de la importància de l'assumpte, que en cap cas excedirà els 30 dies a partir de la recepció de la sol·licitud d'intervenció o reunió.

La Comissió s'entendrà vàlidament constituïda quan a ella assisteixi, present o representada, la majoria de cada representació, podent les parts acudir assistides de els/les assessors/es que estimin convenients.

Els acords de la Comissió per a la seva validesa requeriran del vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

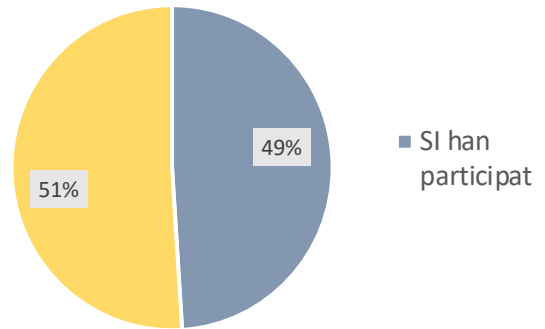
En cas de desacord, la Comissió acudirà als procediments de solució extrajudicial de conflictes establerts per la Comissió tècnica i de mediació en igualtat de gènere i no discriminació del Tribunal Laboral de Catalunya.

De cadascuna de les reunions de la Comissió se n'aixecarà acta.

ANNEX I. RESULTATS DE L'ENQUESTA EFECTUADA A LA PLANTILLA

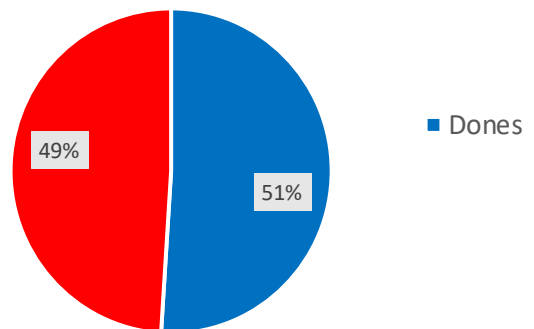
SI han participat	49%
NO han participat	51%

Participació plantilla



Distribució per sexe	
Dones	51%
Homes	49%

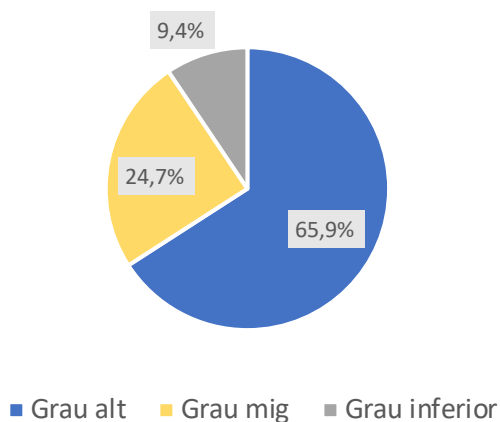
Distribució participació per sexe



Creuen les persones que l'empresa té en compte la igualtat

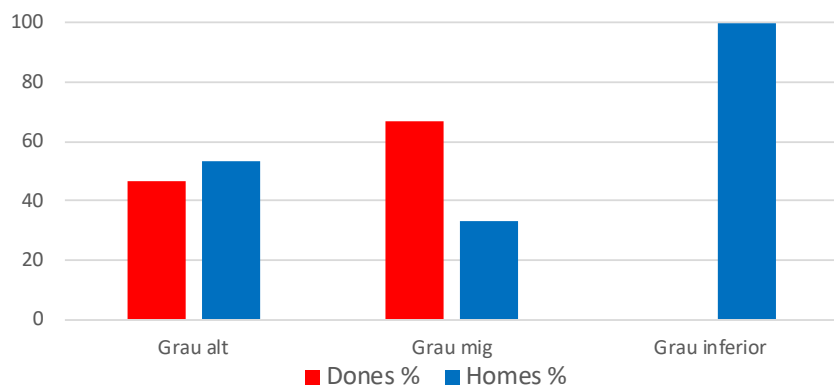
Grau alt	65,9%
Grau mig	24,7%
Grau inferior	9,4%

Creuen les persones que l'empresa té en compte la igualtat

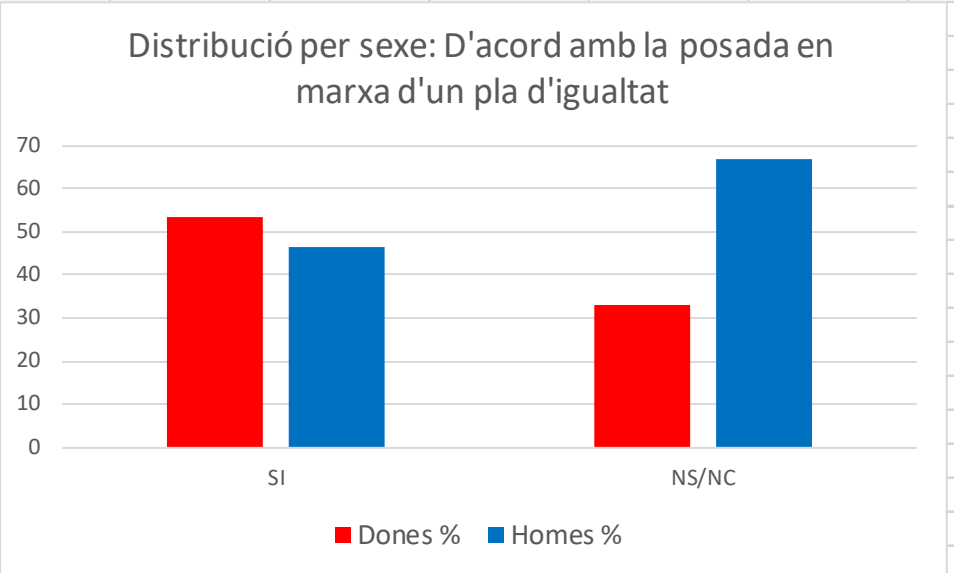
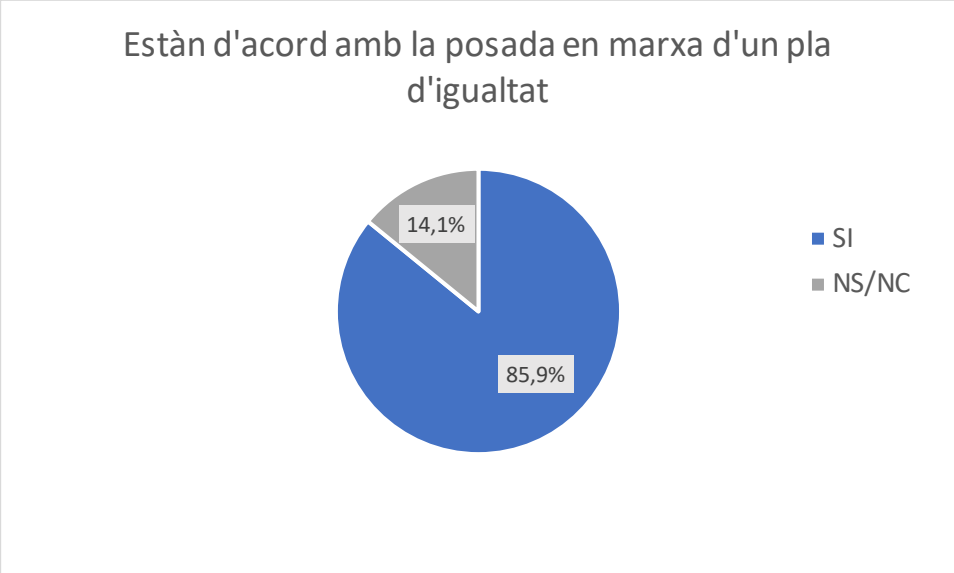


	Grau alt	Grau mig	Grau inferior
Dones %	46,43	67	0
Homes %	53,57	33	100

Distribució per sexe: Apreciació que l'empresa té en compte la igualtat



Estàn d'acord amb la posada en marxa d'un pla d'igualtat				
			SI	NS/NC
SI	85,9%	Dones %	53,42	33
NS/NC	14,1%	Homes %	46,58	67



ANNEX II. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT DE L'EMPRESA FUNDACIÓ PRIVADA TALLER DE MÚSICS

El 16 de juny de 2021, a les 10 h, reunides, **per una part, la FUNDACIÓ PRIVADA TALLER DE MÚSICS**

Mercè Villanueva Codina, cap del Departament RRHH;

M^a Carmen Martínez Liébanas, Departament RRHH;

Álex Serra Bonet, cap del Departament de Projectes Socials;

Com a assessores, Mar Molina Tobaruela i Elena Llobet Vilanova;

i per l'altra, els representants dels sindicats més representatius del sector:

Celeste Attias Ayarzagüena, per CCOO;

M^a Paz Castellano Cruz, per USOC;

Rubén Crespo Ballarín, per UGT.

Amb motiu de la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de FUNDACIÓ PRIVADA TALLER DE MÚSICS, en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Totes dues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i Pla d'Igualtat i ACORDEN constituir la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

1. CONSTITUCIÓ I COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Comissió Negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda per:

En representació de l'empresa:

Mercè Villanueva Codina, cap del Departament RRHH;

M^a Carmen Martínez Liébanas, Departament RRHH;

Álex Serra Bonet, cap del Departament de Projectes Socials;

Com a assessores, Mar Molina Tobaruela i Elena Llobet Vilanova.

En representació de la plantilla:

Celeste Attias Ayarzagüena, per CCOO;

M^a Paz Castellano Cruz, per USOC;

Rubén Crespo Ballarín, per UGT.

2. FUNCIONS DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

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

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

3. RÈGIM DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Ambdues parts acorden que es dotaran d'un reglament de funcionament de la Comissió Negociadora, que aprovaran en la propera reunió.

De la present reunió aixecarà acta la representació empresarial.

3.1. Reunions de la Comissió Negociadora

La comissió acorda reunir-se el proper 4 d'octubre de 2021, a les 10 h, en la qual es revisarà la proposta de diagnosi, que serà treballada per les parts, amb la documentació i dades facilitades per la part empresarial.

A cada reunió s'aixecarà una acta, en la que es farà constar:

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

3.2. Adopció d'acords

Les parts negociaran de bona fe, amb vistes 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.

La Comissió Negociadora podrà comptar amb el suport i l'assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, que intervindrà amb veu, però sense vot.

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 al mateix s'hagin previst aquests casos.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i es firmarà per les parts negociadores per a la seva posterior remissió, per part de la Comissió Negociadora, a la autoritat laboral competent als efectes de registre, depòsit i publicitat del Pla d'Igualtat en els termes previstos al Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

3.3 Confidencialitat

Les persones que integren la Comissió Negociadora, així com, en el seu cas, 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'empresa en aquesta Comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

3.4. Substitució de les persones que integren la Comissió Negociadora

Les persones que integrin la Comissió Negociadora seran substituïdes en cas de vacant, absència, dimissió, fi del mandat o que siguin retirades per les persones que les designessin, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixen de formar part de la Comissió Negociadora i que representen a l'empresa seran reemplaçades per aquesta, i si representen a la plantilla seran reemplaçades per l'òrgan de representació legal o sindical de la plantilla amb conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució, es formalitzarà per escrit la data de la substitució i el motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec tant de la persona sortint com de la persona entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió Negociadora.

I sense més assumptes a tractar, s'aixeca la sessió sent les 11 hores del dia 16 de juny de 2021.

ANNEX III. PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL

[Cliqueu aquí per accedir al document.](#)