

---

# **TALLER DE MÚSICS**

FUNDACIÓN  
PRIVADA

**1r PLAN DE IGUALDAD**

**2022-2025**

ENERO 2022

---

---

# ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	2
2	MARCO LEGAL	2
3	METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	3
4	LA COMISIÓN DE IGUALDAD	4
5	LA EMPRESA	4
6	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
7	ÁMBITOS DE TRABAJO	5
	7.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	5
	7.2 CONDICIONES LABORALES- PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES Y CONDICIONES CONTRACTUALES	7
	7.2.1 Datos plantilla total	
	7.2.2 Distribución de la plantilla por antigüedad	
	7.2.3 Distribución de la plantilla por edad	
	7.2.4 Distribución de la plantilla por estudios finalizados	
	7.2.5 Distribución de la plantilla por centro de trabajo	
	7.2.6 Distribución de la plantilla por áreas funcionales	
	7.2.7 Distribución de la plantilla por nivel profesional	
	7.2.8 Distribución de la plantilla por puesto de trabajo	
	7.2.9 Distribución de la plantilla por tipología de contrato	
	7.2.10 Distribución de la plantilla por tipo de jornada	
	7.2.11 Distribución de la plantilla por tipo de jornada/horario	
	7.2.12 Distribución de las extinciones por motivo	
	7.3 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN	13
	7.4 FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA	14
	7.5 PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL	15
	7.6 RETRIBUCIÓN. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	16
	7.7 TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD	21
	7.8 COMUNICACIÓN NO SEXISTA	21
	7.9 SALUD LABORAL	21
	7.10 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	22
8	CUADRO RESUMEN DE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO	22
9	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
10	ACCIONES, SU TEMPORIZACIÓN E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	25
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	30
	ANEXO I. ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD	33
	ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	36
	ANEXO III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL	39

---

# 1 PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad 2022-2025 tiene como finalidad lograr los más óptimos niveles de igualdad entre las mujeres y los hombres que forman parte de la FUNDACIÓN PRIVADA TALLER DE MÚSICS y dar difusión pública entre todas las personas que colaboran o siguen la marca TALLER DE MÚSICS con los valores que ella representa.

Con este Plan de Igualdad, siguiendo con la línea de los valores fundacionales del proyecto empresarial, queremos dar a conocer nuestro compromiso más firme en el establecimiento de políticas y medidas, dentro de la empresa, que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como actores sociales dentro del mundo empresarial, nos hemos marcado unos hitos generales que después se traducirán en unos objetivos concretos, que en cada nuevo Plan de Igualdad se irán estableciendo, pero que a modo general marcan las líneas de lo que queremos lograr:

- Participar desde la entidad en la transformación de los estereotipos y roles de género.
- Mejorar los sistemas de reclutamiento para aumentar la presencia de los grupos infrarrepresentados en los diferentes puestos de trabajo y categorías, definidos bajo criterios neutros y objetivos.
- Mantener y mejorar la presencia femenina en los puestos de decisión.
- Impulsar condiciones laborales en igualdad entre mujeres y hombres.
- Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal.

Como punto de partida, durante el año 2021 se ha realizado un análisis en detalle de la situación actual en cuanto a igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a partir de la cual, después de ver los puntos de mejora, establecemos los objetivos que queremos lograr dentro de este marco temporal de cuatro años 2022-2025. Hacia aquí versarán nuestros esfuerzos y los de toda la Comisión que se ha creado con este objetivo.

La Comisión de Igualdad fue creada en junio de 2021 y se compone de 6 personas, 4 mujeres y 2 hombres. Son trabajadores de la empresa 2 mujeres y 1 hombre, y son personas externas, que actúan en representación de los sindicatos más representativos del sector de actividad (CCOO, UGT y USOC), 2 mujeres y 1 hombre, además de 2 mujeres agentes de igualdad como asesoras externas.

## 2 MARCO LEGAL

El marco legal a nivel estatal es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.

---

Tanto el Convenio colectivo estatal para la enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos, como el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Cataluña, ambos de aplicación en la empresa, también prevén el establecimiento de políticas de igualdad y de planes de igualdad en las empresas legalmente obligadas.

Finalmente, nos da las pautas para la elaboración de este Plan de Igualdad el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña.

### **3 METODOLOGÍA DE ANÁLISIS**

Para la recogida de la información y los datos necesarios, las integrantes del Departamento de Recursos Humanos han facilitado datos cuantitativos de la plantilla extraídos de los programas de gestión habitual. La mayoría de datos son una foto de la situación a octubre-noviembre de 2021, momento en el que se lleva a cabo el análisis. Cuando nos referimos al Periodo de Referencia, nos referimos al periodo comprendido entre enero y diciembre de 2020.

Los datos cuantitativos analizados han sido: sexo, grupo profesional, tipo de contrato, jornada laboral, antigüedad, edad, nivel de estudios, formaciones realizadas, horas de formación, retribuciones, tiempos de trabajo y corresponsabilidades familiares, medidas de conciliación y salud laboral.

También se han aportado datos cualitativos por parte del Departamento de Recursos Humanos en cuanto a la metodología de reclutamiento y selección, así como las causas de salida de la empresa; también las promociones realizadas y sus tipos; y también la comunicación no sexista.

Finalmente, se ha elaborado una encuesta con el fin de recoger la percepción con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la plantilla, a fin de orientar las acciones que se llevarán a cabo en este Plan de Igualdad, a la vez que promover una buena comunicación del mismo con el objetivo de que llegue a todos los miembros de la empresa de manera efectiva. Los resultados se adjuntan en el Anexo I. En el momento de iniciar este Plan, se comunicó por correo electrónico a toda la plantilla y se le pidió que contestara una encuesta sobre igualdad, que fue completada por un porcentaje alto de personas. Este punto, solo ha sido el inicio, teniendo en cuenta que actualmente estamos trabajando en el primer Plan de Igualdad y todavía no se han iniciado las acciones en materia de igualdad.

El compromiso de la organización es que toda la plantilla se haga propia esta materia y participe activamente, sea a través de la denuncia de cualquier hecho que altere la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa, o sea como sugerencia de mejora desde otras vertientes: formativa, informativa, etc.

Cabe mencionar que ya existe en la empresa un Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, revisado en diciembre de 2021, cuyo objetivo es definir, prevenir, denunciar y erradicar todas aquellas conductas que supongan acoso laboral, sexual y por razón de sexo dentro de la empresa.

---

## 4 LA COMISIÓN DE IGUALDAD

En cumplimiento de la normativa, y dado que la empresa no dispone de representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se crea la Comisión de Igualdad en junio de 2021, formada por representantes de la empresa y por miembros de los sindicatos más representativos dentro del sector de actividad.

Por parte de la empresa, participan:

- Mercè Villanueva Codina
- M<sup>a</sup> Carmen Martínez Liébanas
- Àlex Serra Bonet

Por parte de los sindicatos más representativos del sector de activitat, participan:

- Celeste Attias Ayarzagüena (CCOO)
- M<sup>a</sup> Paz Castellano Cruz (USOC)
- Rubén Crespo Ballarín (UGT)

También participan como asesoras externas, sin voto:

- Elena Llobet Vilanova (abogada y agente de igualdad)
- Mar Molina Tobaruela (abogada y agente de igualdad)

La Comisión no es completamente paritaria, sino que hay un 66,66% de mujeres y un 33,34% de hombres, lo que supone una presencia desequilibrada en favor de las mujeres.

El acta de constitución de la Comisión se adjunta en el Anexo II.

## 5 LA EMPRESA

La Fundación Privada Taller de Músics, fundada en 2003 bajo la presidencia de Lluís Cabrera, ha logrado un espacio propio y diferenciado en el complejo sistema musical global, creando plataformas que favorecen que los diferentes participantes y públicos hagan suyas, interioricen y transformen las experiencias musicales que la Fundación propone. Organiza 25 proyectos anuales entre festivales, proyectos sociales, producciones, ciclos y formaciones en colaboración con más de 100 instituciones y empresas, además de la gestión del funcionamiento regular de Taller de Músics Escuela Superior de Estudios Musicales (ESEM). En la actualidad, la Fundación desarrolla una serie de objetivos principales, planteados a corto y largo plazo, tales como promover la formación musical y la divulgación de la cultura musical; fomentar la creación, la investigación, la innovación y el intercambio artísticos; facilitar la profesionalización de los músicos jóvenes y el trabajo de los músicos profesionales; garantizar el dinamismo y la proyección de la escena musical bajo la programación de propuestas singulares de alto riesgo y valor experimental; impulsar la proyección internacional de las propuestas musicales más solventes, estratégicas o de interés; y promover la inclusión y la transformación sociales a través de la música y la acción cultural.

---

La plantilla es de entorno a 120 personas. Hay mucha variabilidad en el número de trabajadores y trabajadoras, pues la mayor parte de la plantilla son profesores y profesoras de música, con jornadas a tiempo parcial, que se incorporan o salen de la plantilla por motivos muy variados, pero sobre todo por la mayor o menor demanda de formación que el alumnado requiere en todos y cada uno de los instrumentos y disciplinas musicales.

## **6 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

Este Plan de Igualdad tiene un ámbito provincial, pues todos los centros de trabajo de los que disponemos se encuentran en la ciudad de Barcelona. Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa y también, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios a nuestra empresa.

El periodo de vigencia que se establece es desde su firma hasta el final del año 2025. Mientras no se acuerde un nuevo Plan de Igualdad, se mantendrá en vigor el contenido de este, si bien será necesario que empecemos a negociar el nuevo Plan tres meses antes de la finalización de este.

## **7 ÁMBITOS DE TRABAJO**

Siguiendo el método de gestión de la igualdad de oportunidades en las empresas, a continuación analizamos los 10 ámbitos de gestión preceptivos, distinguiendo los que suponen un PUNTO FUERTE y los que son un ÁREA DE MEJORA.

### **7.1 CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

#### **PUNTOS FUERTES**

##### **1. Acciones de Responsabilidad Social de la empresa**

La marca TALLER DE MUSICS ha estado siempre vinculada a una serie de valores de cultura musical y responsabilidad social. Desde su aparición, ha servido de vertebradora del barrio del Raval y ha fomentado la creación, la investigación, la innovación y el intercambio artísticos, así como la inclusión y la transformación sociales a través de la música y la acción cultural.

La percepción de los trabajadores y de las trabajadoras es alta en cuanto a la implicación de la empresa en estos valores y al mismo tiempo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

---

No en vano, la empresa se ha añadido al proyecto internacional Keychange, una iniciativa internacional pionera que capacita a las mujeres para transformar el futuro de la música y alienta a las organizaciones musicales a lograr un equilibrio de género. También está trabajando para que el roster de artistas en la exhibición y promoción de espectáculos esté cada vez más liderado por mujeres: conjuntos instrumentales femeninos, direcciones artísticas, etc.

## **2. Proyecto ‘Observatorio de género’**

Desde el ESEM (Escuela Superior de Estudios Musicales) se ha puesto en marcha el proyecto llamado «Observatorio del género», un espacio de reflexión para estudiantes y profesorado donde mensualmente se organizan sesiones de contenido pedagógico para visibilizar a las mujeres músico silenciadas, con iniciativas como, por ejemplo, las revisiones de los planes de estudios en este sentido y la instalación de un buzón de sugerencias para que todo el mundo, trabajadores/ras y alumnos/as, puedan aportar iniciativas.

## **3. Existencia previa de un Protocolo de prevención y detección de acoso laboral**

Transmitir los valores de la marca TALLER DE MÚSICS, tanto a nivel externo como interno, ha sido siempre una prioridad para su fundador. En este sentido, y en cuanto a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa, existe ya un Protocolo de acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo desde antes de la elaboración de este Plan de Igualdad.

## **ÁREAS DE MEJORA**

Como ÁREA DE MEJORA, en primer lugar, tenemos como objetivo elaborar y presentar este Plan de Igualdad a la Generalitat de Cataluña para cumplir con la normativa y formar parte de las empresas catalanas que han instaurado un Plan de Igualdad, trabajando así para la mejora de las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo pasa por, una vez presentado, hacer difusión interna y externa a través de nuestros colaboradores y nuestras redes sociales, entre otros canales, tratando de conseguir, si es el caso, el distintivo de Igualdad en la empresa que concede el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a nivel estatal o cualquier otro organismo.

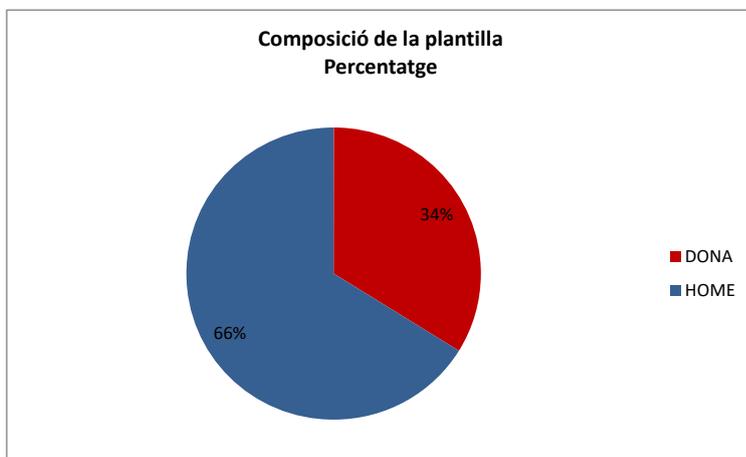
En segundo lugar, como acción de mejora, a pesar de que, como se ha dicho, la empresa ya dispone de hace tiempo de un Protocolo de prevención y detección de acoso, se tiene que mejorar la presentación, explicación y entrega del Plan de Igualdad a todas las personas trabajadoras, y especialmente a las de nueva incorporación, preparando un Manual de Acogida que lo incluya, entre otros documentos a librar a los/las trabajadores/as.

Por último, como áreas de mejora en este apartado, recogiendo las propuestas hechas por alumnas y profesores y profesoras de los centros, la empresa se propone

incrementar las acciones de visibilización de las mujeres en la cultura musical dentro del centro de trabajo. Por ejemplo, incluyendo en las orlas de cada una de las promociones el porcentaje de mujeres, por un lado, y, por el otro, aumentando el número de fotografías que hay en los pasillos de los diferentes centros de trabajo donde aparezcan mujeres que hayan sido o sean relevantes en el mundo de la música y que hayan tenido relación con la entidad.

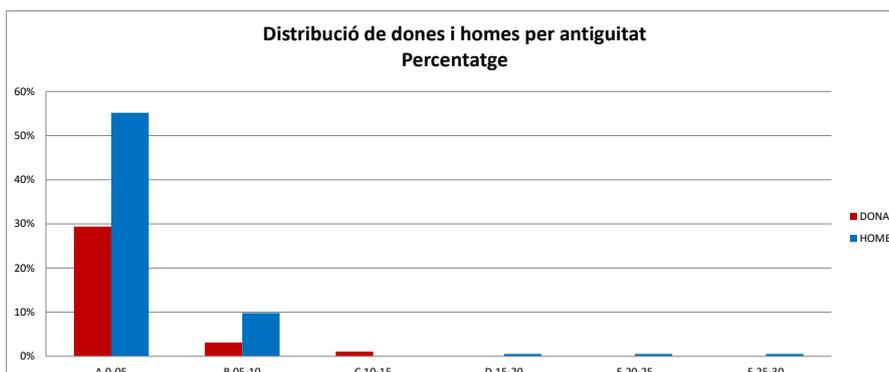
## 7.2 CONDICIONES LABORALES – PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES Y CONDICIONES CONTRACTUALES

### 7.2.1 DATOS DE PLANTILLA TOTAL



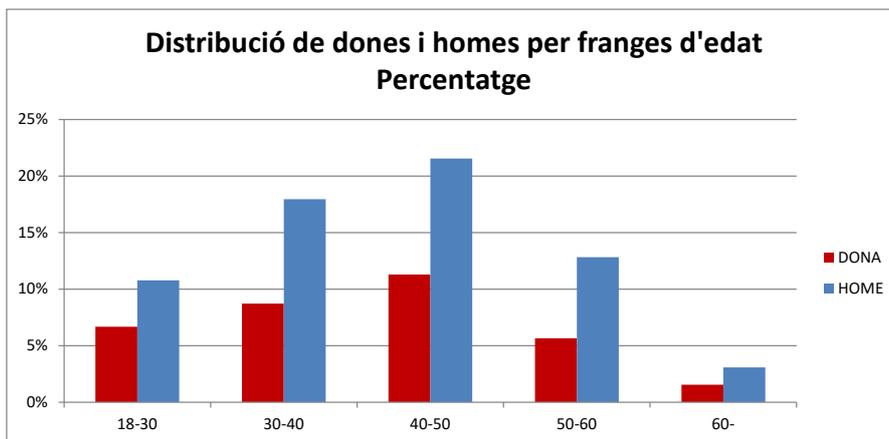
Debido a que el sector de la música es un sector tradicionalmente masculinizado, no hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa. Analizada la plantilla que hubo durante todo el año 2020, el resultado es que un 66% son hombres y un 34% mujeres. Como se ve, el grosor de la plantilla, que son los docentes, son mayoritariamente hombres. Por otro lado, también hay que tener presente que las mujeres docentes están concentradas en las especialidades de canto y piano.

### 7.2.2 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD



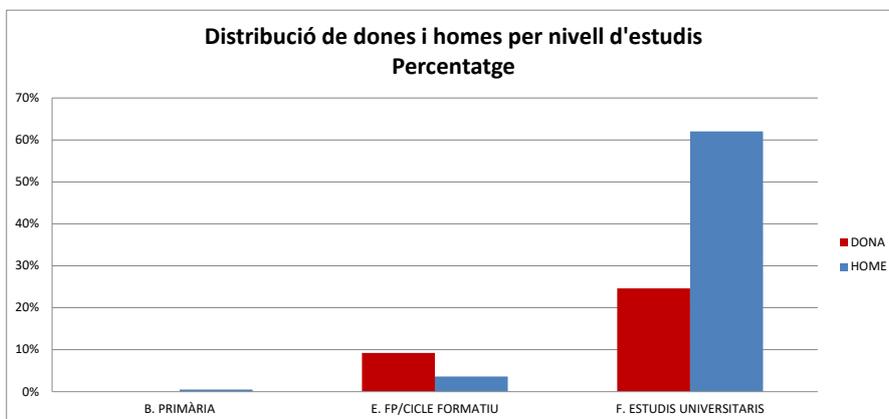
Las personas trabajadoras con más antigüedad son hombres. En cambio, en la franja de 10 a 15 años de antigüedad, todas las personas trabajadoras son mujeres y esto es debido a que se trata de personal directivo y de estructura que, como se dirá, está fundamentalmente formado por mujeres. Entre las personas trabajadoras de menos antigüedad, que son mayoritariamente los puestos de trabajo que ocupa el personal docente, hay desequilibrio a favor de los hombres, por la misma razón que hay diferencia en el global de la plantilla.

### 7.2.3 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDAD



Hay diferencias entre mujeres y hombres en todas las franjas, prácticamente el doble de hombres que de mujeres, igual que en el global de la plantilla. No tiene otra explicación que la ya comentada: masculinización del sector.

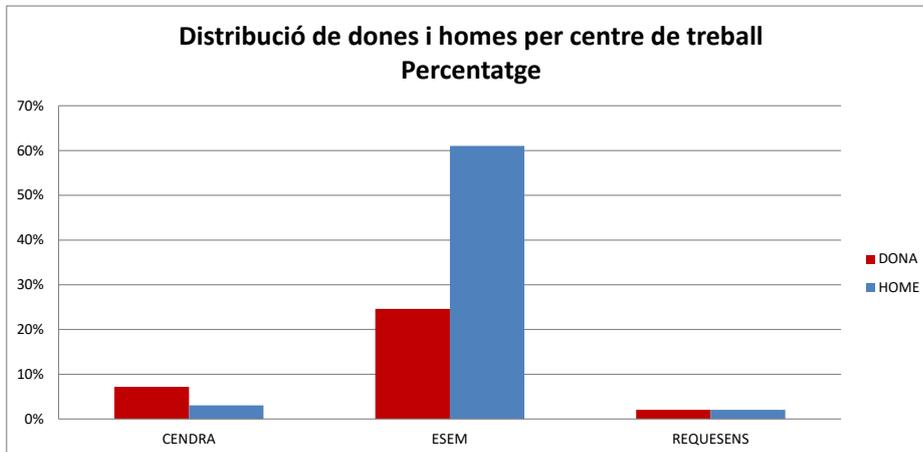
### 7.2.4 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS



El grueso de la plantilla es docente, con estudios universitarios, y son más hombres que mujeres. En cambio, en cuanto al nivel de ciclo formativo, son más las mujeres

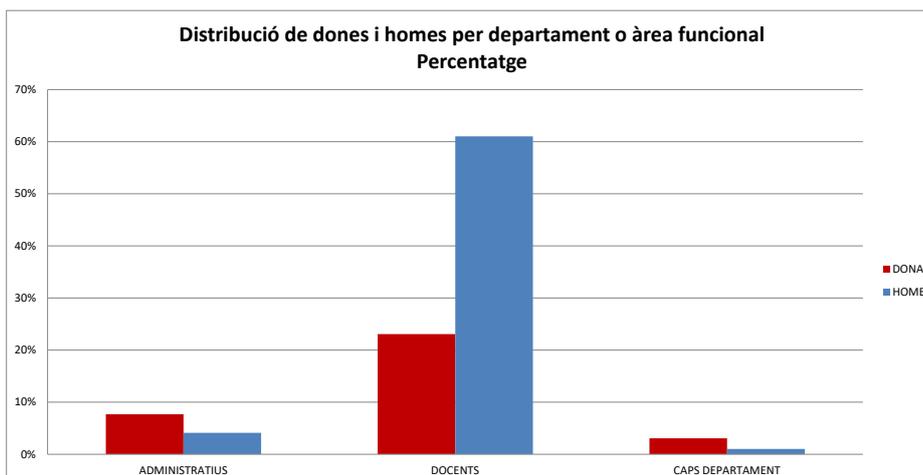
que los hombres, dado que en este grupo de nivel de estudios se concentra el personal administrativo y de estructura, que es femenino.

## 7.2.5 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO



En el centro de trabajo ESEM hay más hombres que mujeres, dado que es el centro de trabajo de la Escuela Superior, donde se concentra el personal docente que, como hemos dicho, es un sector masculinizado. En cambio, en los centros de trabajo de Cendra y Requesens, dado que son los centros de trabajo donde está ubicado el personal de tipo administrativo y de estructura, es mayor la presencia de mujeres.

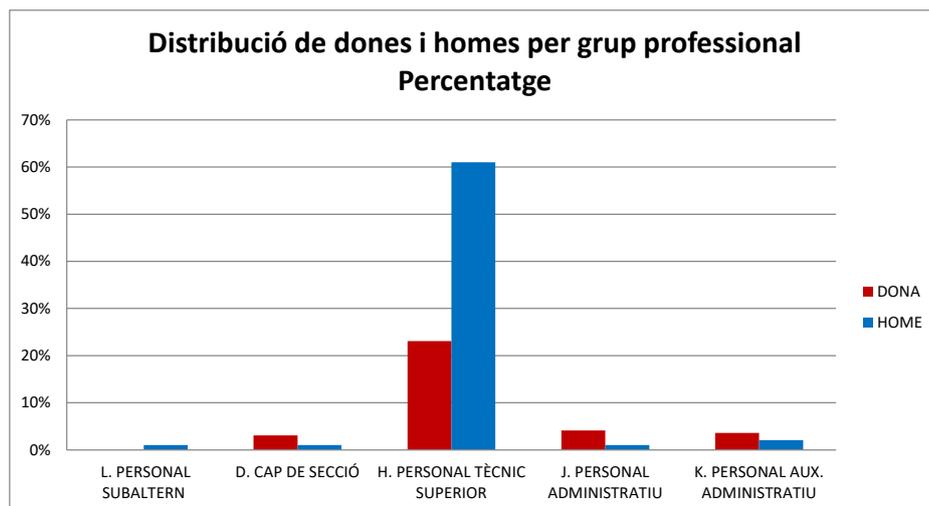
## 7.2.6 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ÁREAS FUNCIONALES



Cómo se puede ver en el gráfico, y debido a todo lo expuesto, hay más presencia de hombres en el departamento de docentes, dada la masculinización del sector de la música. Pero, en cambio, y como punto fuerte, los cargos directivos y los jefes de departamento, son principalmente mujeres. Hay 6 mujeres ocupando estos cargos frente a 2 hombres. La explicación viene dada por la voluntad de la empresa de

apostar por la visión femenina del sector en el ámbito donde más puede incidir, es decir, si bien no es fácil encontrar docentes mujeres, y especialmente de determinados instrumentos, sí que la empresa puede decidir quién ostentará la dirección de los departamentos, y en este caso opta porque estos cargos sean ocupados por mujeres.

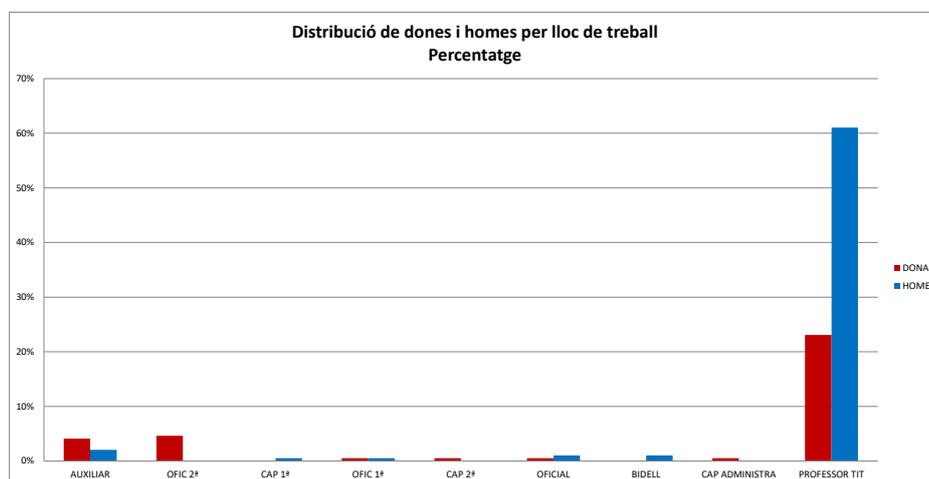
## 7.2.7 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL PROFESIONAL



Como se ha expuesto, hay más presencia de hombres en el departamento de docentes, dada la masculinización del sector de la música. En cambio, vemos en esta gráfica lo que hemos comentado antes: los cargos directivos y jefes de departamento están principalmente ocupados por mujeres.

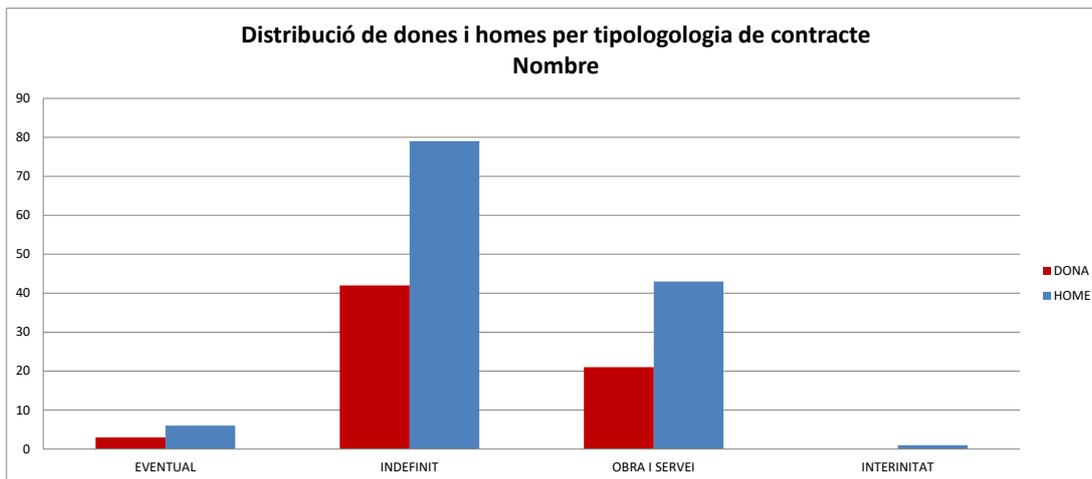
En el nivel de administrativos, la mayor presencia de mujeres tiene su explicación en la feminización tradicional de estas funciones.

## 7.2.8 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

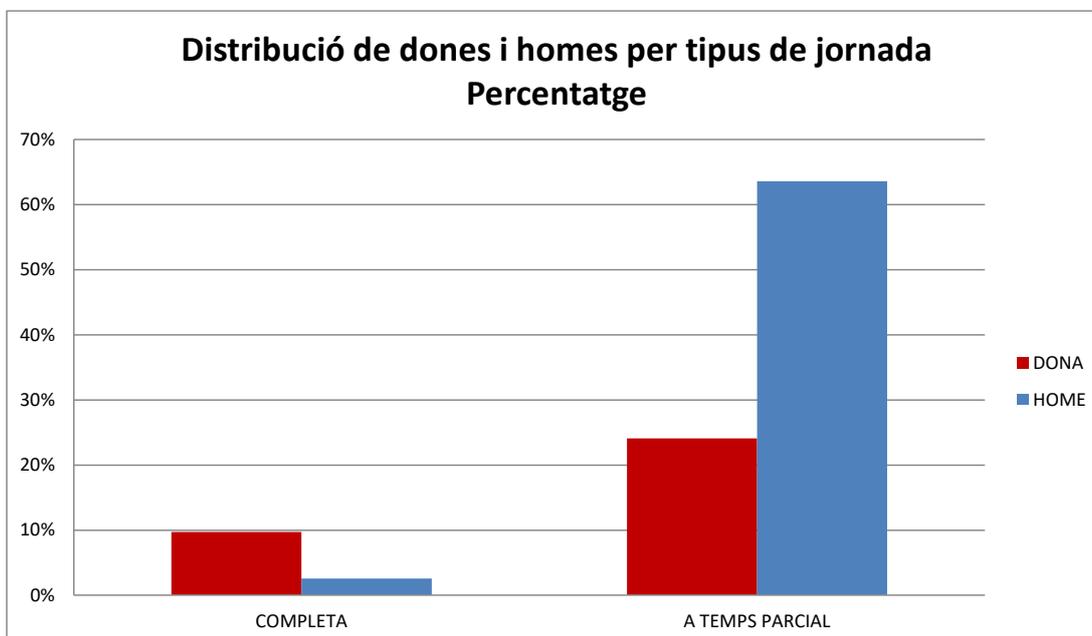


En cuanto a la distribución de la plantilla por puesto de trabajo, se repiten las mismas situaciones que hemos analizado: los cargos directivos y los jefes de departamento son principalmente mujeres. En cambio, en cuanto al personal docente, hay un alto porcentaje de hombres debido a la masculinización del sector.

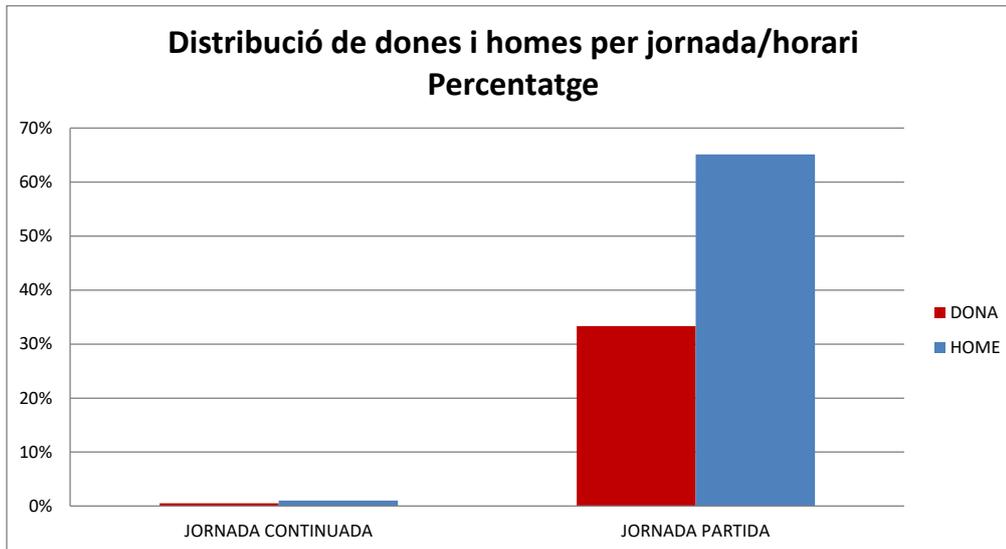
## 7.2.9 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO



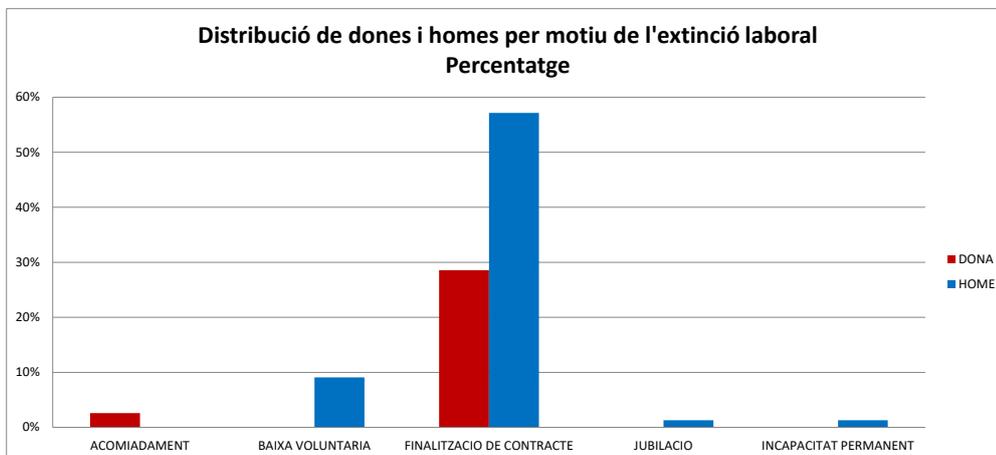
## 7.2.10 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA



## 7.2.11 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA/HORARIO



## 7.2.12 DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR MOTIVOS DE LA EXTINCIÓN LABORAL



Cómo se puede ver, a modo de resumen de los datos del apartado de «Condiciones laborales», no hay equilibrio en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la empresa. Hay un 66% de hombres y un 34% de mujeres. La mayoría de hombres se materializa en casi todas las áreas analizadas, pero se hace más patente en los puestos de trabajo ocupados por docentes, debido a la masculinización del sector.

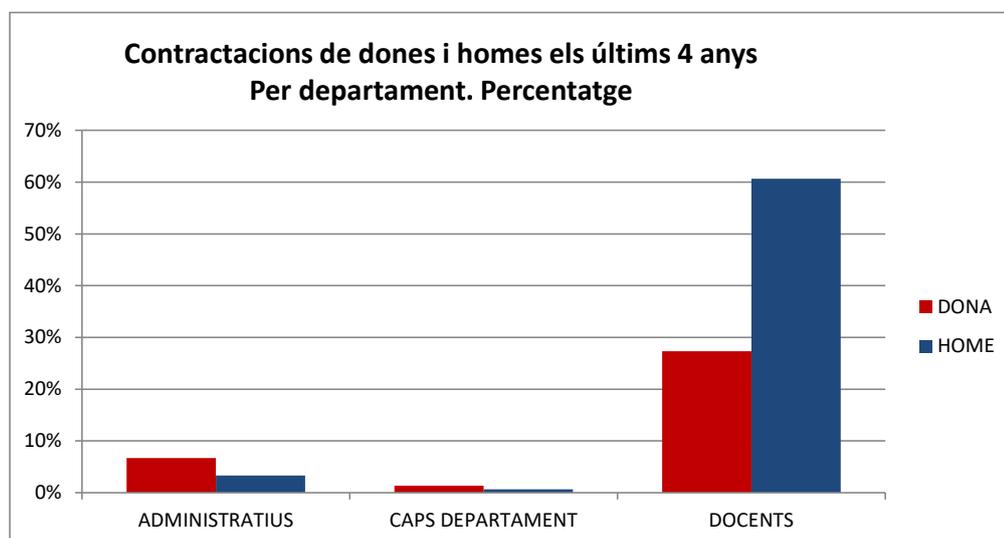
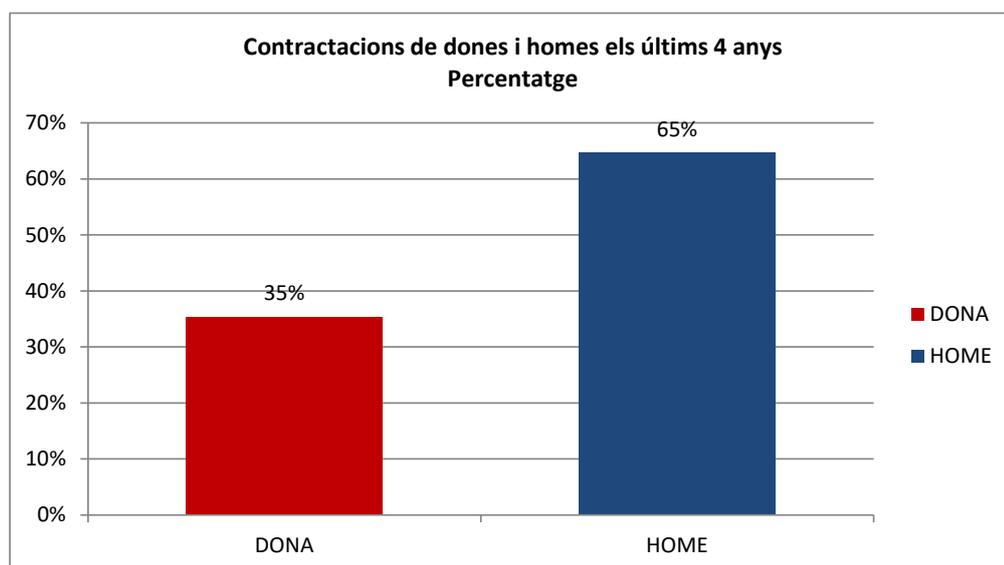
Se da en la empresa la dicotomía de mayoría de hombres en plantilla, mayoría de hombres con estudios superiores, mayoría de hombres docentes y mayoría de hombres con jornada a tiempo parcial y contratos temporales; mientras que las mujeres son las que mayoritariamente ocupan los puestos de trabajo directivos y de estructura (administración y jefes de departamento) y tienen los contratos indefinidos y a tiempo completo.

Por lo tanto, como se ha dicho, como PUNTO FUERTE, se destacaría que los cargos directivos y los jefes de departamento son básicamente ostentados por mujeres. Hay 6 mujeres ocupando estos cargos enfrente a 2 hombres, por lo tanto, no hay techo de cristal.

Y como ÁREA DE MEJORA, este Plan de Igualdad pretende aumentar la contratación de mujeres en el área docente y aumentar la contratación de hombres en el área de estructura administrativa, de forma que se tienda a una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.

### 7.3 ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

En las siguientes gráficas se ve que a la empresa se incorporan más hombres que mujeres en el nivel docente y más mujeres en los otros niveles, pues se reciben más candidaturas de hombres debido a la ya comentada masculinización del sector entre el profesorado de música en la mayoría de los instrumentos.



---

Como PUNTO FUERTE, tenemos que destacar que la selección de personal se hace por su competencia para el puesto de trabajo a ocupar, sin distinción de género, y que todas las personas trabajadoras tienen acceso por igual a las condiciones contractuales y de acceso a la organización. El problema radica en que, especialmente para los puestos de trabajo de docentes, se reciben más candidaturas de hombres que de mujeres, y en según qué instrumentos solo se reciben candidaturas de hombres.

Para mirar de paliar esta situación, como organización se propone como ÁREA DE MEJORA, en concordancia con el área de mejora del apartado anterior, intentar que haya una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, por un lado, incorporando el criterio de género en la selección del personal como medida de corrección en caso de subrepresentación o sobrerrepresentación de mujeres en determinados puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones se contratará al candidato del sexo infrarrepresentado y, por el otro, formando en igualdad a las personas de la plantilla encargadas de la selección de personal. En ningún caso se trata de hacer prevalecer el sexo como condición para la contratación, pero sí poner todos los esfuerzos para que los procesos de selección o promoción puedan favorecer que haya una representación igualitaria de los dos sexos.

## **7.4 FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

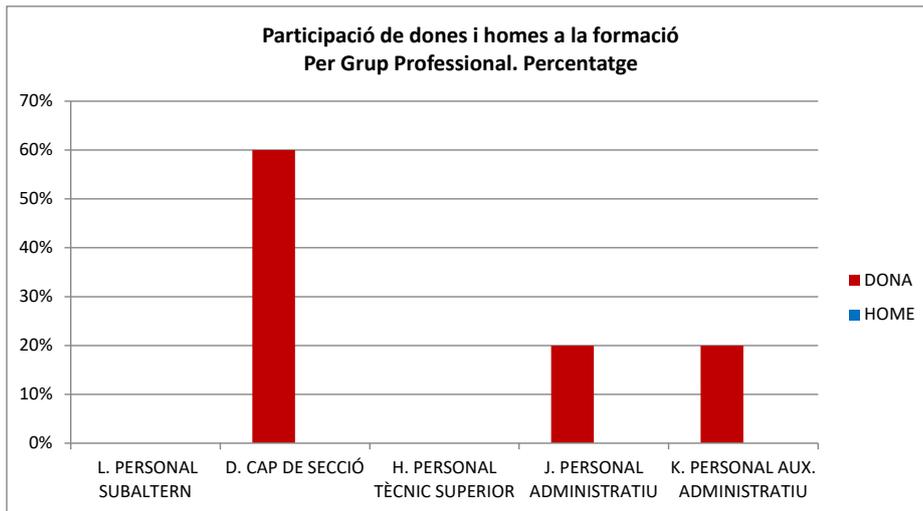
La formación continua en la empresa tiene en consideración aspectos para garantizar que toda la plantilla por igual, hombres y mujeres, pueda participar en las acciones que se llevan a cabo.

Ante una necesidad formativa detectada internamente, ya sea por un superior jerárquico como por el propio trabajador o trabajadora, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Las características y competencias necesarias para el puesto de trabajo. La formación tiene que suponer una mejora competencial.
- La disponibilidad horaria, para adaptar la formación a la conciliación de la vida familiar y profesional. Los horarios son acordados, en lo posible, y se ofrece la formación en línea si se tercia.

Las formaciones se llevan a cabo en el departamento de administración, con control de asistencia y, también, se organizan masterclasses y workshops (clases o conferencias abiertas) donde pueden acceder tanto personas trabajadoras como estudiantes, sin control de asistencia.

Las formaciones con control de asistencia solo las han realizado mujeres del departamento de administración y jefes de departamento, como se puede ver en esta gráfica:



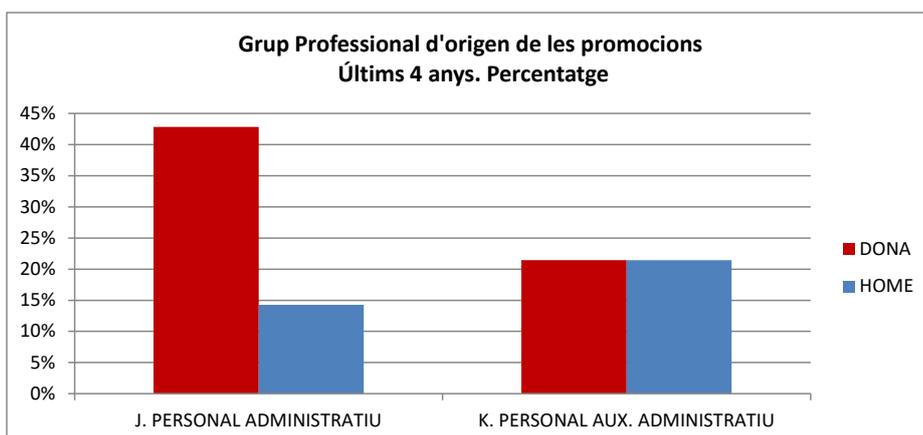
Como PUNTO FUERTE, hay que poner en valor que la formación que realiza la empresa, tanto la que tiene control de asistencia como la libre, se ofrece por igual a hombres y mujeres.

Como ÁREA DE MEJORA, y para garantizar la sensibilización y formación de todos los trabajadores y trabajadoras, se organizarán cursos en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla. También, dada la baja participación de la plantilla en las acciones formativas, hará falta, desde el Departamento de Recursos Humanos, mantener informada a la plantilla sobre los cursos y jornadas a las que pueden acceder.

## 7.5 PROMOCIÓN Y/O DESARROLLO PROFESIONAL

En nuestra organización, la mayoría de personas trabajadoras son profesores/as de música. Entre estos puestos de trabajo no se han llevado a cabo promociones, pues todos ellos/ellas tienen el mismo nivel profesional.

Donde sí se han producido promociones ha sido en el departamento de administración y, por este motivo, ha habido más promoción entre las mujeres. Han sido promociones de designación directa por parte del/la responsable de departamento.



---

Como PUNTO FUERTE, tanto las mujeres como los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a la promoción de su puesto de trabajo.

Como ÁREA DE MEJORA, y para continuar garantizando la igualdad de oportunidades para la promoción de toda la plantilla sin distinción ni discriminación por sexo, área, lugar de trabajo o nivel formativo, se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas y se formará en igualdad a los miembros de la plantilla que tienen que tomar decisiones sobre las promociones del personal.

## **7.6 RETRIBUCIÓN. AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

El marco legal al cual hemos hecho referencia en el apartado 2 establece la obligación de que las empresas que tengan un Plan de Igualdad deben realizar una Auditoría Retributiva, auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Se ha analizado el registro retributivo de la empresa correspondiente al ejercicio 2020 y se han valorado los puestos de trabajo, de forma que se han agrupado los mismos en trabajos de igual valor para intentar dar cumplimiento al principio de retribución igual para trabajo de igual valor.

Las personas trabajadoras de nuestra organización se distribuyen en estas categorías profesionales:

- Personal subalterno
- Jefes de sección-departamento
- Técnicos superiores-docentes
- Administrativos-oficiales
- Administrativos-auxiliares

La distribución de la plantilla por grupos y categorías profesionales es la prevista según indican tanto el Convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña como el Convenio Estatal de Centros de Enseñanzas Musicales (aplicable en el centro de trabajo ESEM) para cada puesto de trabajo, convenios que contemplan la valoración y descripción de cada una de las categorías. Asimismo, los convenios establecen los mínimos retributivos para cada una de las categorías.

Para la valoración de los puestos de trabajo, se han tenido en cuenta los criterios recogidos en estos convenios colectivos y se ha utilizado la herramienta que incluye el sistema analítico facilitado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de la Disposición Final Primera del RD 902/2020, de 13 de octubre, resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

---

Esta herramienta utiliza una serie de factores y subfactores de valoración de cada puesto de trabajo consistentes en:

- A) Naturaleza de las funciones o tareas
  - A.1 Polivalencia y definición extensa de las obligaciones
  - A.2 Esfuerzo físico (posición continuada, movimientos repetitivos, esfuerzo visual, esfuerzo auditivo)
  - A.3 Esfuerzo mental
  - A.4 Esfuerzo emocional
  - A.5 Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
  - A.6 Responsabilidades funcionales (sobre el bienestar de las personas, responsabilidad económica, sobre información confidencial)
  - A.7 Autonomía
- B) Condiciones educativas
  - B.1 Enseñanza reglada
- C) Condiciones profesionales y de formación
  - C.1. Conocimientos y comprensión
  - C.2. Aptitudes (destreza, minuciosidad, aptitudes sensoriales)
  - C.3. Habilidades sociales (comunicativas, emocionales, resolución de conflictos)
- D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño
  - D.1. Entorno (condiciones físicas, psicosociales)
  - D.2. Condiciones organizativas (horarios, desplazamientos y viajes)

Del resultado de aplicar estos factores a los puestos de trabajo de la empresa se han agrupado los puestos de trabajo de igual valor con este resultado:

Agrupación 2: Bedel – personal subalterno

Agrupación 3: Auxiliares administrativos

Agrupación 4: Oficiales administrativos de 1.<sup>a</sup>, oficiales administrativos de 2.<sup>a</sup>

Agrupación 5: Jefes de 2.<sup>a</sup>

Agrupación 6: Jefes administrativos de 1.<sup>a</sup> y técnicos superiores-docentes

En la diagnosis, se han analizado estos factores:

- Distribución del personal
- Puestos de trabajo
- Nivel profesional
- Antigüedad
- Salario base
- Complementos voluntarios
- Variables
- Tipos de jornada

- Tipos de contrato
- Horas de trabajo en el período de referencia
- Estudios
- Días con baja laboral

Y también se ha analizado el registro retributivo de la empresa del año 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%
<b>Total general</b>	<b>9.077,47 €</b>	<b>4.605,20 €</b>	<b>6.118,89 €</b>	-97,1%

Con el análisis realizado y como se desprende de este cuadro, hemos visto que, en términos absolutos, en nuestra organización hay brecha salarial. Las mujeres perciben retribuciones totales superiores a las de los hombres, y esto es debido a que son las mujeres las que ocupan mayoritariamente puestos de trabajo a jornada completa, pues pertenecen al personal de estructura (jefes de departamento y administrativas), mientras que los hombres en su mayoría son docentes, que trabajan a tiempo parcial. La brecha salarial a favor de las mujeres es muy elevada, de un 97,1%, y la más destacable es la de la agrupación 3 relativa a las personas trabajadoras auxiliares administrativas, pero no es debida a ninguna discriminación por razón de sexo, sino por la diferencia de jornada señalada.

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

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

Pero analizando la ganancia salarial bruta por hora, según se desprende de este cuadro, no existe prácticamente diferencia entre hombres y mujeres. La ganancia salarial por hora de los hombres es de 21,00 euros mientras que la de las mujeres es de 19,70 euros.

El 78% de la plantilla ocupa el puesto de trabajo de docentes y el resto es el personal de estructura, jefes de departamento, personal subalterno y personal administrativo. Las diferencias entre estos dos grandes grupos de personal (docentes y resto de personal) son notables en cuanto a las características de cada cual en relación a las retribuciones. Por un lado, entre el personal docente hay una mayoría de hombres, en un porcentaje de tres hombres por cada mujer, por lo tanto, mayoría de hombres con estudios superiores y mayoría de hombres con jornada a tiempo parcial y contratos temporales. Por otro lado, las mujeres son las que mayoritariamente ocupan los puestos de trabajo directivos y de estructura (administración y jefes de

departamento) y tienen los contratos indefinidos y a tiempo completo.

Si analizamos los datos de retribuciones anuales de mujeres y hombres por puesto de trabajo y por nivel profesional, se puede constatar que entre el personal de estructura la brecha salarial juega a favor de las mujeres, como hemos dicho, pues son ellas las que trabajan a jornada completa, mientras que los hombres lo hacen a tiempo parcial. En cambio, en el caso del personal docente (técnico/a superior-profesor/ra titulado/da) pasa justo lo contrario: la diferencia salarial es a favor de los hombres debido tanto a la mayor jornada que realizan (a pesar de estar a tiempo parcial) como a la antigüedad y a los conceptos variables que perciben.

Si atendemos a la desagregación por conceptos retributivos, pasa exactamente lo mismo que hemos comentado anteriormente. En cuanto al salario base, complementos obligatorios (antigüedad) y complementos voluntarios (a cuenta convenio), las mujeres tienen una diferencia a su favor en los puestos de trabajo administrativos y de estructura, pues realizan una jornada completa mayoritariamente, mientras que algunos hombres trabajan a tiempo parcial. Y, en cambio, en el grupo de docentes, los hombres, por el hecho de realizar mayores jornadas que las mujeres y tener más antigüedad, perciben unas retribuciones más elevadas que las mujeres.

<b>Mitjana del salari base anual</b>				
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>	<b>Bretxa</b>
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%
<b>Total general</b>	<b>5.730,22 €</b>	<b>2.451,53 €</b>	<b>3.561,24 €</b>	<b>-133,7%</b>

<b>Mitjana de Antiguitat</b>				
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>	<b>Bretxa</b>
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%
<b>Total general</b>	<b>24,58 €</b>	<b>38,38 €</b>	<b>33,71 €</b>	<b>36,0%</b>

<b>Mitjana de a compte conveni</b>				
	<b>Dona</b>	<b>Home</b>	<b>Total general</b>	<b>Bretxa</b>
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%
<b>Total general</b>	<b>2.961,07 €</b>	<b>1.623,31 €</b>	<b>2.076,09 €</b>	<b>-82,4%</b>

En los conceptos variables, que son los que retribuyen de forma objetiva, y con independencia del sexo, la participación específica de las personas trabajadoras en proyectos o tareas específicas (coordinación, tribunales, masterclasses, jam sesiones, etc.) es donde se observa mayor diferencia y donde los hombres perciben importes superiores a las mujeres.

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%
<b>Total general</b>	<b>271,85 €</b>	<b>448,91 €</b>	<b>388,98 €</b>	<b>39,4%</b>

Los datos analizados permiten concluir que las diferencias salariales tienen explicaciones objetivas no relacionadas con ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Sin dejar de destacar que, en cuanto al personal docente, la masculinización del sector influye en el hecho de que la gran mayoría de docentes sean hombres y esto provoque que en este grupo profesional las retribuciones sean mayores entre los hombres que entre las mujeres, pues realizan jornadas a tiempo parcial más elevadas que las docentes mujeres.

PUNTOS FUERTES. Dentro de un mismo grupo profesional, no hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a retribución, puesto que en trabajos del mismo valor el salario es el mismo sin discriminación por sexo. Hay que destacar también que, en términos absolutos, las mujeres perciben retribuciones superiores a los hombres. Y que la media de la ganancia salarial bruta por hora de los hombres y mujeres es similar.

ÁREAS DE MEJORA. Ahora bien, la diferencia radica en que en los grupos profesionales administrativos algunos hombres trabajan a tiempo parcial, frente a las mujeres, que trabajan a tiempo completo. Hay que establecer acciones de corrección para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los puestos de trabajo administrativos en jornada completa, tal como se indica en el objetivo 2.

Por otro lado, dado que los conceptos variables, a pesar de que responden a criterios objetivos y no discriminatorios, los perciben más los hombres que las mujeres, hay que hacer un esfuerzo para asegurarse de que, a igualdad de capacidades objetivas para la realización de estas tareas específicas, puedan ser realizadas por mujeres en mayor medida que hasta ahora, tal como se indica en el objetivo 4.

---

## **7.7 TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD**

Dadas las características de la plantilla, donde como se ha comentado el 78% es personal docente que presta servicios a tiempo parcial, con jornadas bastante reducidas y con mucha rotación de personal, no se dan prácticamente casos de utilización y/o petición de medidas de gestión del tiempo. En los últimos años, solo se han dado casos de permisos de paternidad que obviamente han sido aceptados y, en este año 2022, se ha solicitado y aceptado una reducción de jornada para el cuidado de hijos.

Como ÁREAS DE MEJORA, se considera importante, por un lado, ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación que tienen a su disposición según la normativa. Por otro lado, hacer un estudio sobre la posible implantación del teletrabajo en los puestos de trabajo que lo permitan y no requieran la presencia física de la persona trabajadora.

## **7.8 COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

La voluntad de la empresa ha sido siempre transmitir una imagen no discriminatoria como parte de sus valores de respeto hacia todas las personas. Otra forma no sería posible porque atentaría contra los valores más profundos de la marca Taller de Músics y de su propio fundador. A pesar de esto, esta voluntad no se ha protocolizado formalmente para garantizar el cumplimiento y podría hacerse auditoría interna para detectar aspectos a mejorar. Actualmente, la empresa ya utiliza desde el departamento de recursos humanos un lenguaje inclusivo para sus comunicaciones escritas y en prácticamente toda la documentación que utiliza, pero es cierto que hay que mejorarla para hacer más patente, ya no solo la comunicación escrita no sexista, sino también incluir además un lenguaje inclusivo para el colectivo LGTBI+.

Por eso, como ÁREA DE MEJORA se trabajará en un protocolo escrito, que actualmente no existe, de comunicación no sexista, que se trasladará a todas las personas trabajadoras y a todos los y las usuarias, de forma periódica a modo de recordatorio, elaborando un tríptico con el lenguaje no discriminatorio de uso obligatorio en el ámbito de la empresa. También habrá que revisar toda la documentación utilizada por el departamento de recursos humanos para asegurarse de que se utiliza un lenguaje inclusivo.

## **7.9 SALUD LABORAL**

PUNTO FUERTE. La empresa cuenta con un Servicio de Prevención de la Salud ajeno, como se establece por normativa, y las personas trabajadoras reciben formación e información en materia de riesgos laborales en el momento de incorporarse a la plantilla. Teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo, eminentemente administrativos y docentes, no hay incidencias en cuanto a accidentalidad ni en cuanto a riesgos específicos por el hecho de ser hombre o mujer.

---

ÁREA DE MEJORA. Por ahora no hay una mención específica a la Evaluación de Riesgos de trabajo con perspectiva de género de cada lugar, ni tampoco se hace referencia a los riesgos psicosociales. Tampoco en la formación inicial en Prevención de Riesgos de las nuevas incorporaciones se hace este inciso.

## **7.10 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

PUNTO FUERTE. El Anexo III recoge el Protocolo de prevención y detección de casos de acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo establecido en la empresa desde antes de la preparación de este Plan de Igualdad, y revisado en diciembre de 2021, que prevé todas estas situaciones.

Afortunadamente, no se ha tenido que utilizar nunca. Pero sí hay que hacer difusión entre las personas trabajadoras para que conozcan los mecanismos que las asisten y también, a petición de la propia plantilla, hay que trabajarlo mejor con participación directa de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, como ÁREAS DE MEJORA, se debe mejorar la presentación, explicación y entrega a todas las personas trabajadoras, y especialmente a las de nueva incorporación, preparando un Manual de Acogida que lo incluya, entre otros documentos a librar. También nos proponemos escuchar y estudiar las sugerencias de mejora del protocolo por parte de la plantilla y crear la comisión encargada del proceso de investigación de los posibles casos denunciados.

## **8 CUADRO RESUMEN DE LOS ÁMBITOS DE TRABAJO**

---

<b>ÁMBITO</b>	<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>ÁREAS DE MEJORA</b>
<b>Cultura y gestión organizativa</b>	<p>Amplia participación en acciones de Responsabilidad Social Corporativa: Vertebración del barrio del Raval. Acciones de responsabilidad social fomentando y promoviendo la cultura musical, especialmente en los sectores más desfavorecidos y vulnerables.</p> <p>La empresa forma parte del proyecto “Keychange”, iniciativa internacional que alienta a las organizaciones musicales a lograr equilibrio de género.</p> <p>Proyecto “Observatorio de género”,</p>	<p>Presentar este Plan de Igualdad en el Registro de la Generalitat de Catalunya y hacer difusión interna y externa a través de los colaboradores y de nuestras redes sociales, entre otros medios.</p> <p>Mejorar la difusión interna del Protocolo de Acoso, librándolo a los/las trabajadores/as y, sobre todo, a las nuevas incorporaciones (Manual de Acogida).</p> <p>En las orlas de las promociones, hacer explícito el bajo porcentaje de mujeres.</p>

---

	<p>espacio de reflexión en el ESEM donde mensualmente se organizan sesiones de contenido pedagógico para dar visibilidad a las mujeres músicos silenciadas.</p> <p>Existe un Protocolo de acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Aumentar las fotografías que hay en los pasillos de los centros de trabajo donde aparezcan mujeres que sean relevantes en el mundo de la música y que hayan tenido relación con la empresa.</p>
<b>Condiciones laborales</b>	<p>Las jefas de departamento son mayoritariamente mujeres, 6 mujeres frente a 2 hombres.</p>	<p>Aumentar la contratación de mujeres en el área docente y la contratación de hombres en el área de estructura administrativa, para tender a la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.</p>
<b>Acceso a la organización</b>	<p>La selección de personal se hace por su competencia para el puesto de trabajo a ocupar, sin distinción de género</p>	<p>Incorporación del criterio de género en la selección del personal como medida de corrección, estableciendo que a igualdad de condiciones se contratará al candidato del sexo infrarrepresentado.</p> <p>Formación en igualdad a las personas encargadas de la selección de personal.</p>
<b>Formación interna y/o continua</b>	<p>La formación que se organiza se ofrece por igual a mujeres y a hombres y tienen libre acceso, en horario laboral, presencialmente o en línea.</p>	<p>Garantizar la sensibilización y formación de toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>Mantener informada a la plantilla sobre los cursos y las jornadas a las cuales pueden acceder.</p>
<b>Promoción y/o desarrollo personal</b>	<p>Tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a la promoción de los puestos de trabajo.</p>	<p>Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas a promocionar.</p> <p>Formación en igualdad a las personas encargadas de las promociones del personal.</p>
<b>Retribución</b>	<p>Dentro de un mismo grupo profesional no hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la retribución, pues a trabajos del mismo valor, el salario es el mismo, sin discriminación por sexo.</p> <p>En términos absolutos, las mujeres perciben retribuciones superiores.</p>	<p>Acciones de corrección para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a los puestos de trabajo administrativos y a jornada completa.</p> <p>Incorporación del criterio de género en la realización de tareas específicas y objetivamente retribuidas, estableciendo que a igualdad de condiciones las realizarán las mujeres.</p>

<b>Tiempos de trabajo y corresponsabilidad</b>	Tanto mujeres como hombres tienen un acceso igualitario a las medidas de conciliación	Ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación laboral que tienen a su disposición.  Hacer un estudio sobre la posible implantación del teletrabajo en los puestos de trabajo que lo permitan.
<b>Comunicación no sexista</b>	Se utiliza lenguaje inclusivo en prácticamente toda la documentación del departamento de recursos humanos.	Elaborar un protocolo de comunicación no sexista o discriminatorio que incluya también lenguaje inclusivo para el colectivo LGTBI+.  Elaborar un tríptico informativo en lo referente a la obligatoriedad del uso del lenguaje no sexista ni discriminatorio.  Revisión de toda la documentación utilizada por el departamento de recursos humanos para asegurar que se utiliza lenguaje inclusivo.
<b>Salud laboral</b>	La empresa cuenta con un servicio de prevención de riesgos ajeno y las personas trabajadoras reciben formación e información en materia de riesgos laborales	Por ahora no hay mención específica a la evaluación de riesgos del trabajo con perspectiva de género de cada puesto. Tampoco en la formación inicial en prevención de riesgos de las nuevas incorporaciones.
<b>Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</b>	Existe un Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo.	Hacer público entre la plantilla el protocolo del cual dispone la empresa, especialmente a las nuevas incorporaciones (Manual de Acogida).  Escuchar y estudiar sugerencias de mejora del protocolo por parte de la plantilla.  Creación de una comisión encargada del proceso de investigación de casos.

## 9 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

<b>ÁMBITO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Objetivo 1</b>	Presentación del presente Plan de Igualdad en el Registro de la Generalitat de Catalunya y hacer difusión interna y externa.
<b>Objetivo 2</b>	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

<b>Objetivo 3</b>	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y garantizar la formación en materia de igualdad a todo el personal.
<b>Objetivo 4</b>	Igualdad retributiva.
<b>Objetivo 5</b>	Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal
<b>Objetivo 6</b>	Elaboración de una guía del lenguaje no discriminatorio para difusión tanto interna como externa y auditoría interna de su cumplimiento.
<b>Objetivo 7</b>	Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.
<b>Objetivo 8</b>	Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

## 10 ACCIONES, SU TEMPORIZACIÓN E INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

### OBJETIVO 1

Presentación del presente Plan de Igualdad en el Registro de la Generalitat de Catalunya y hacer difusión interna y externa.

#### Ámbito

Cultura y gestión organizativa igualitaria.

Acciones	Temporización
Elaboración del Plan de Igualdad. Presentación en la Generalitat de Catalunya para su registro.	Febrero de 2022.
Elaboración de un tríptico por parte del Departamento de Diseño Gráfico para difundirlo entre la plantilla e incluirlo en el Manual de Acogida. Elaboración por parte del Departamento de Diseño Gráfico del distintivo de igualdad para incluirlo en emails, cartas y comunicaciones de la empresa. Conseguir el distintivo de igualdad para la empresa.	Marzo de 2022 y durante todo el periodo de vigencia del Plan.
Incluir en las orlas de promociones el % de mujeres. Aumentar las fotografías que hay en los pasillos para incluir mujeres músicos que hayan tenido relación con la empresa.	Junio de 2022 y durante todo el periodo de vigencia del Plan.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Diseño Gráfico y Comunicación.

**Indicadores de cumplimiento**

Plan de igualdad elaborado y registrado.  
Tríptico y distintivo elaborados y su difusión e inclusión en el Manual de acogida.  
Orlas con el % de mujeres.  
Fotografías de los pasillos colgadas.

---

---

**OBJETIVO 2**

Aumentar la contratación de mujeres en el área docente y aumentar la contratación de hombres en el área de estructura administrativa, para tender a una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.

---

**Ámbito**

Condiciones laborales.  
Promoción y desarrollo profesional.  
Acceso a la organización.  
Retribución.

---

**Acciones**

Establecer el principio general en todos los procesos de selección de que, en igualdad de condiciones de idoneidad, accederá al puesto de trabajo la persona del sexo menos representado.  
Comunicación de este principio a los proveedores de servicios de selección.  
Establecer el mismo principio general en el caso de promociones internas y en especial por el acceso interno de las personas con contrato a tiempo parcial a vacantes con contrato a tiempo completo.  
Aplicación de este principio en cada proceso de selección y/o promoción.

---

**Temporización**

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.  
Informes anuales realizados a 31 de diciembre.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

**Indicadores de cumplimiento**

Inclusión del principio en los procesos de selección y comunicación a los proveedores de servicios.  
N.º de hombres y mujeres contratados anualmente como docentes.  
N.º de promociones anuales de hombres y de mujeres.  
Informe anual del número de personas desagregadas por sexo que pasan de contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.

---

---

### **OBJETIVO 3**

---

Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

---

#### **Ámbito**

---

Formación interna/y o continua.

Promoción y desarrollo profesional.

---

#### **Acciones**

Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso en toda la plantilla.

Formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos y responsables de las promociones internas.

Garantizar que la información sobre las ofertas de formación para promover el desarrollo profesional en general llegue a toda la plantilla

---

#### **Temporización**

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

Informes anuales realizados a 31 de diciembre.

---

#### **Persona responsable de su cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

#### **Indicadores de cumplimiento**

N.º de mujeres y hombres que han participado en la formación en igualdad anualmente.

N.º de mujeres y hombres de gestión de recursos humanos que han participado en la formación en igualdad anualmente.

Comunicación a la plantilla de la planificación formativa del año.

---

### **OBJETIVO 4**

---

Incorporación del criterio de género en la retribución del personal como medida de corrección en caso de infrarrepresentación de mujeres que perciben conceptos variables en sus retribuciones para la realización de tareas específicas objetivamente retribuidas.

---

#### **Ámbito**

---

Retribución.

---

#### **Acciones**

Garantizar que los criterios de la retribución variable respeten la perspectiva de género y que, en igualdad de condiciones de idoneidad y capacidad para realizar la tarea específica, tendrán preferencia las mujeres.

---

#### **Temporización**

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

---

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

**Indicadores de cumplimiento**

Informe anual sobre percepciones de conceptos variables por tareas específicamente realizadas desagregado por sexo.

---

---

**OBJETIVO 5**

Favorecer la conciliación del tiempo de trabajo, la familia y la vida personal.

---

**Ámbito**

Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.

---

**Acciones**

Ofrecer información a la plantilla sobre las medidas de conciliación que tienen a su disposición según la normativa.

Realizar un estudio sobre la posible implantación del teletrabajo en los puestos de trabajo que lo permitan y no requieran la presencia física de la persona trabajadora.

**Temporización**

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, 2022-2025, anualmente y su inclusión en el Manual de Acogida.

Marzo-junio de 2022.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

**Indicadores de cumplimiento**

Inclusión en el Manual de Acogida y difusión entre la plantilla.

Estudio de teletrabajo realizado.

---

---

**OBJETIVO 6**

Incorporar la obligatoriedad del uso del lenguaje no sexista ni discriminatorio e incluir un lenguaje inclusivo para el colectivo LGTBI+.

---

**Ámbito**

Comunicación no sexista

---

**Acciones**

Recogida de la información que quiere comunicarse en un tríptico.

Diseño del tríptico por parte del Departamento de Diseño.

Difusión entre la plantilla e inclusión en el manual de acogida.

**Temporización**

Marzo-junio de 2022.

Difusión anual del tríptico.

---

---

Revisión de toda la documentación utilizada en el departamento de recursos humanos para asegurar que incluye lenguaje no sexista.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

**Indicadores de cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.  
Departamento de Diseño Gráfico.

Tríptico realizado.  
Revisión de documentación realizada.

---

**OBJETIVO 7**

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

---

**Ámbito**

Salud laboral.

---

**Acciones**

**Temporización**

Revisión y corrección de las Evaluaciones de Riesgos Laborales incorporando la perspectiva de género.  
Entrega de la nueva información sobre riesgos de los puestos de trabajo a toda la plantilla e inclusión en el Manual de Acogida.

---

Marzo-junio de 2022 y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

**Indicadores de cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

Nueva PRL realizada. Difusión entre la plantilla.

---

**OBJETIVO 8**

Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.

---

**Ámbito**

Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

---

**Acciones**

**Temporización**

Difundir entre toda la plantilla de la empresa el Protocolo de Acoso Sexual ya existente e incluirlo en el Manual de Acogida.  
Escuchar y estudiar las sugerencias de mejora del protocolo por parte de la plantilla.

---

Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.  
La difusión del protocolo y la creación de la comisión se realizará durante el primer año de vigencia del Plan.

---

---

Creación de la comisión encargada de la tramitación del proceso de investigación de los posibles casos denunciados.

---

**Persona responsable de su cumplimiento**

**Indicadores de cumplimiento**

Departamento de Recursos Humanos.

Difusión del Protocolo realizada.

Apertura del canal de sugerencias realizada.

---

## **11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

La Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad será la comisión responsable de su seguimiento y evaluación.

El seguimiento nos permitirá conocer el desarrollo del Plan y también el grado de eficacia de las medidas propuestas.

Se procederá a realizar una evaluación cada año de vigencia del Plan, durante los tres primeros meses del año, que permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y de las necesidades detectadas, dado que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de nuestra empresa en tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que se requieran, realizando las modificaciones necesarias, si es el caso.

En todo caso, se tendrá que revisar el Plan cuando se den las circunstancias que establece el artículo 9 apartado 2 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Esta comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para obtener la finalidad perseguida y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Sus atribuciones generales serán:

- Interpretación del Plan.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y grado de implementación.

- 
- Intervención cuando sea requerida desde algún centro de trabajo, tanto desde la dirección como desde alguna o algunas personas trabajadoras en concreto, sea el motivo que sea, relativo al asesoramiento, interpretación del Plan o solución de conflictos.

Sus atribuciones específicas serán:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan, y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas, y analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas o departamentos y las personas involucradas, de forma que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la adecuación de sus medidas a las necesidades de la plantilla y, finalmente, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se tendrá que recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas después del análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, el 2025, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como su eficacia.

Hay que señalar que hemos establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medida y los instrumentos de recogida de la información.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrá que tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan según su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de recursos humanos, etc.

- 
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, separada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Sobre la base de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y cambios que deberán incorporarse.

## **FUNCIONAMIENTO**

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, dentro de los primeros tres meses del año.

Se podrán celebrar reuniones extraordinarias, siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las representaciones, previa comunicación escrita con este fin, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Estas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá los 30 días a partir de la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los/las asesores/as que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

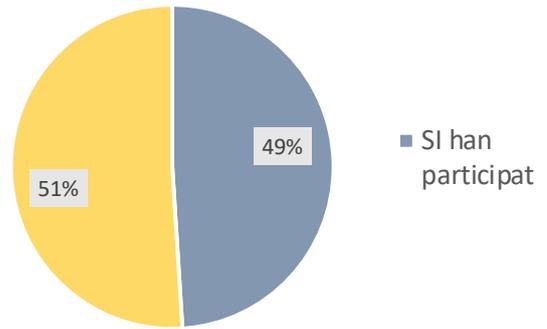
En caso de desacuerdo, la Comisión acudirá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos por la Comisión técnica y de mediación en igualdad de género y no discriminación del Tribunal Laboral de Catalunya.

De cada una de las reuniones de la Comisión se levantará acta.

# ANEXO I. RESULTADOS DE LA ENCUESTA EFECTUADA A LA PLANTILLA

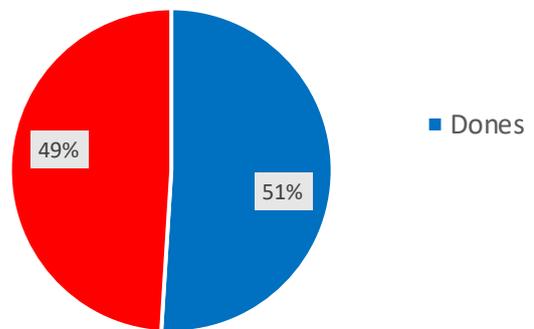
SI han participat	49%
NO han participat	51%

Participació plantilla



Distribució per sexe	
Dones	51%
Homes	49%

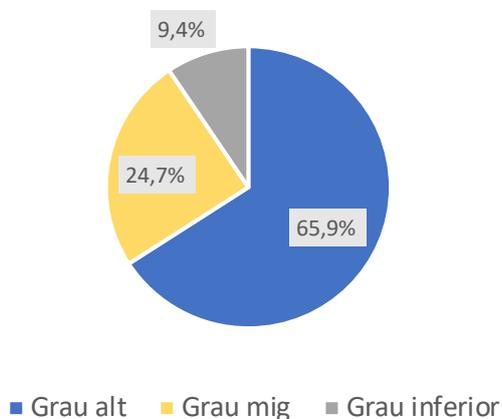
Distribució participació per sexe



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

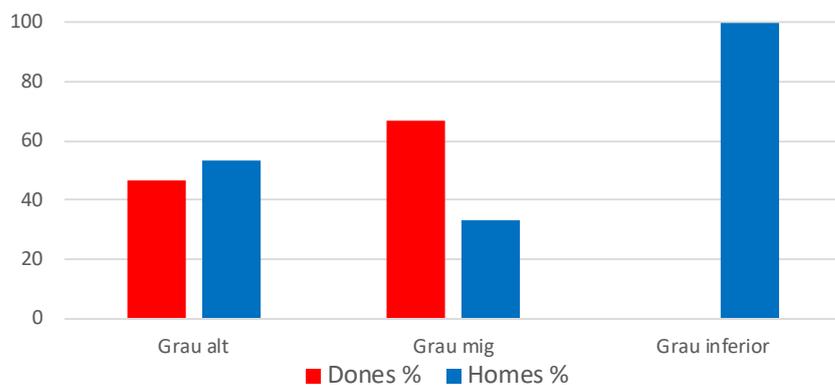
Grau alt	65,9%
Grau mig	24,7%
Grau inferior	9,4%

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





---

# **ANEXO II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**

## **ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FUNDACIÓN PRIVADA TALLER DE MÚSICS**

El 16 de junio de 2021, a las 10h, reunidas, por una parte, la FUNDACIÓN PRIVADA TALLER DE MÚSICS

Mercè Villanueva Codina, jefa del Departamento de RRHH;

M<sup>a</sup> Carmen Martínez Liébanas, Departamento de RRHH;

Álex Serra Bonet, jefe del Departamento de Proyectos Sociales;

Como asesoras, Mar Molina Tobaruela y Elena Llobet Vilanova;

y por la otra, los representantes de los sindicatos más representativos del sector:

Celeste Attias Ayarzagüena, por CCOO;

M<sup>a</sup> Paz Castellano Cruz, por USOC;

Rubén Crespo Ballarín, por UGT.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FUNDACIÓN PRIVADA TALLER DE MÚSICS, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

### **1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida por:

#### **En representación de la empresa:**

Mercè Villanueva Codina, jefa del Departamento de RRHH;

M<sup>a</sup> Carmen Martínez Liébanas, Departamento de RRHH;

Álex Serra Bonet, jefe del Departamento de Proyectos Sociales;

Como asesoras, Mar Molina Tobaruela y Elena Llobet Vilanova;

#### **En representación de la plantilla:**

Celeste Attias Ayarzagüena, por CCOO;

M<sup>a</sup> Paz Castellano Cruz, por USOC;

Rubén Crespo Ballarín, por UGT.

---

## **2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuera aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización dentro de la plantilla.

## **3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Ambas partes acuerdan que se dotarán de un reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora, que aprobarán en la próxima reunión.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora**

La comisión acuerda reunirse el próximo 4 de octubre de 2021, a las 10h, en la cual se revisará la propuesta de diagnosis, que será trabajada por las partes, con la documentación y datos facilitados por la parte empresarial.

A cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **3.2. Adopción de acuerdos**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos,

---

tanto parciales como totales. En todo caso, este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se hayan previsto estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por parte de la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **3.3 Confidencialidad**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que lo asistan, tendrán que observar en todo momento el deber de sigilo respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento librado por la empresa en esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para finalidades diferentes a las que motivaron su entrega.

### **3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, fin del mandato o de que sean retiradas por las personas que las designaran, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejan de formar parte de la Comisión Negociadora y que representan a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal o sindical de la plantilla con conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y el motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente como de la persona entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos a tratar, se levanta la sesión siendo las 11 horas del día 16 de junio de 2021.

---

## **ANEXO III. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL**

[Clicar aquí para acceder al documento.](#)