

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

esmuc

ESCOLA SUPERIOR DE MÚSICA DE CATALUNYA

Índex de continguts

| | |
|--|----|
| 1. Dades generals | |
| 1.1 Perfil de l'entitat | 3 |
| 1.2 Marc legal | 7 |
| 1.3 Objectius generals | 8 |
| 1.4 Comissió d'Igualtat i Responsable del Pla | 8 |
| 1.5 Durada del Pla | 9 |
| 2. Resultats del diagnòstic | |
| 2.1 Fonts d'informació i àrees analitzades | 10 |
| 2.2 Resultats del diagnòstic | 12 |
| 2.3 Punts forts | 13 |
| 2.4 Punts febles | 15 |
| 3. Planificació | |
| 3.1 Objectius específics | 19 |
| 3.2 Mesures | 20 |
| 3.3 Persones responsables, beneficiàries i temporalització | 23 |
| 3.4 Indicadors i mecanismes de seguiment | 23 |

1. DADES GENERALS

Raó social

Fundació per a l'Escola Superior de Música de Catalunya

NIF

G-62429329

Domicili

Padilla, 155 (Edifici l'Auditori) 08013 Barcelona

Telèfon

(+34) 93 352 30 11

Web

www.esmuc.cat

CNAE

8543 Educació Superior

1.1 Perfil entitat

Activitats principals

L'Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC) és l'únic centre oficial d'iniciativa pública que atorga a Catalunya el Títol superior de música, en el marc de l'ordenació dels ensenyaments artístics i la seva inserció en l'Espai Europeu de l'Educació Superior.

L'escola va néixer l'any 2000 per un acord de Govern de la Generalitat de Catalunya i va obrir les portes el setembre del 2001. Actualment, compta amb uns 600 alumnes que cursen la titulació superior de música, en les diverses especialitats que s'imparteixen, i uns 180 estudiants de màster i postgrau. Durant els mesos de juny i juliol també ofereix cursos d'estiu, adreçats a públics més amplis.

El fet que a l'Esmuc conflueixin estudiants d'àmbits molt diversos, provinents de més de 25 països, fa que l'experiència d'estudiar aquí sigui

molt enriquidora, i contribueix a fer-ne un dels destins més sol·licitats pels estudiants Erasmus.

El titular de la nostra escola és la Fundació per a l'Escola Superior de Música de Catalunya (FESMUC). La Fundació té com a objectiu la gestió, promoció i suport de l'ensenyament del grau superior de música, així com de la mateixa Escola Superior de Música de Catalunya.

Centres de treball

L'entitat disposa d'un únic centre de treball, ubicat a l'Edifici Auditori.

Caracterització de la Representació legal de la plantilla

La Representació legal de la plantilla de FESMUC la integren les següents persones:

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------|
| ■ Marc Heilbron (president, UGT) | ■ Gorka Benítez (vocal, UGT) |
| ■ Juan José Rubio (secretari, UGT) | ■ Susana Egea (vocal, UGT) |
| ■ Montserrat Gascón (vocal, UGT) | ■ Jaume Cortacans (vocal, UGT) |
| ■ Carme Sediles (vocal, UGT) | ■ Adolf Pla (vocal, UGT) |
| ■ Jordi Torrent (vocal, UGT) | ■ Paqui Feria (vocal, UGT) |
| ■ Rolf Bäcker (vocal, UGT) | ■ Feliu Gasull (vocal, UGT) |

Missió, valors i objectius

Formar part de l'ESMUC vol dir créixer en un entorn transversal i flexible des del punt de vista dels itineraris formatius, on totes les especialitats i estils musicals són presents i conviuen en igualtat de condicions.

La nostra missió és preparar els i les estudiants perquè puguin assolir reptes professionals a escala internacional i vetllar per la seva incorporació al món professional, afavorint la formació de músics amb perfils interessants per al mercat internacional.

Per aconseguir aquests objectius, ens basem en un model de centre:

- Integral, caracteritzat per la flexibilitat i la no-jerarquia entre disciplines.
- A l'avantguarda dels llenguatges i de la innovació tecnològica aplicada a la música.
- Al servei dels futurs professionals de la música i també del conjunt de la societat.
- Connectat i coordinat amb les xarxes educatives i musicals de Catalunya i de la resta del món.
- Obert a tot el sector musical, permeable a l'entorn social i impulsor de la música en totes les seves dimensions.

Caracterització de la plantilla

| PLANTILLA TOTAL | | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|-------|
| DONES | | HOMES | | TOTAL |
| Número | % | Número | % | |
| 77 | 26,83% | 210 | 73,17% | 287 |

| EDATS | | | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| FRANJA | DONES | | HOMES | | TOTAL |
| | Número | % | Número | % | |
| Menys de 20 anys | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Entre 20 i 30 anys | 2 | 40,00% | 3 | 60,00% | 5 |
| Entre 30 i 45 anys | 36 | 33,03% | 73 | 66,97% | 109 |
| Més de 45 anys | 39 | 22,54% | 134 | 77,46% | 173 |

| ANTIGUITAT | | | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|-------|
| FRANJA | DONES | | HOMES | | TOTAL |
| | Número | % | Número | % | |
| 0-1 any | 5 | 31,25% | 11 | 68,75% | 16 |
| 1-3 anys | 2 | 13,33% | 13 | 86,67% | 15 |
| 3-10 anys | 28 | 34,57% | 53 | 65,43% | 81 |
| 10-20 anys | 42 | 24,00% | 133 | 76,00% | 175 |
| > 20 anys | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |

| CÀRREGUES FAMILIARS | | | | | |
|------------------------------|--------|---------|--------|--------|-------|
| FRANJA | DONES | | HOMES | | TOTAL |
| | Número | % | Número | % | |
| Fills/es de fins a 3 anys | 19 | 73,08% | 7 | 26,92% | 26 |
| Fills/es d'entre 3 i 15 anys | 34 | 36,96% | 58 | 63,04% | 92 |
| Altres fills/es dependents | 1 | 100,00% | 0 | 0,00% | 1 |
| Altres persones dependents | 1 | 50,00% | 1 | 50,00% | 2 |

| NIVELL D'ESTUDIS | | | | | |
|--|--------|--------|--------|--------|-------|
| NIVELL | DONES | | HOMES | | TOTAL |
| | Número | % | Número | % | |
| Sense estudis | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 |
| Estudis primaris, EGB o equivalent | 3 | 50,00% | 3 | 50,00% | 6 |
| FPI, Batxillerat, BUP, FPII o equivalent | 16 | 88,89% | 2 | 11,11% | 18 |
| Diplomatura, arquitectura tècnica o enginyeria tècnica | 5 | 55,56% | 4 | 44,44% | 9 |
| Llicenciatura, arquitectura superior o enginyeria superior | 53 | 20,87% | 201 | 79,13% | 254 |

1.2 Marc legal

D'acord amb l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures hauran de ser negociades, i en el seu cas acordades, amb els representants legals de la plantilla en la forma establerta a la legislació laboral.

En el cas d'empreses de més de 250 persones treballadores, les mesures hauran de consistir obligatòriament en l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat. Aquest és el cas de FESMUC, ja que la plantilla de l'entitat és de 287 persones.

Pel que fa a la resta de normativa rellevant als efectes que ens ocupen, cal tenir en compte el Reial Decret 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, així com el Conveni Col·lectiu aplicable a FESMUC, que és el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació per l'Escola Superior de Música de Catalunya.

1.3 Objectius generals

L'objectiu directe i principal del projecte és assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral. Així mateix, la Direcció és conscient que afavorir la igualtat té una incidència positiva en la motivació de la plantilla, el clima laboral, la retenció del talent, la disminució de l'absentisme i l'aprofitament del talent d'ambdós sexes. Com a conseqüència, implantar polítiques d'igualtat suposarà, en major o en menor grau, un avantatge competitiu.

1.4 Comissió d'Igualtat i Responsable del Pla

La Comissió d'Igualtat de FESMUC està formada per les persones següents:

- Andreu Puig Barón, Gerent.
- Pere Carreras Barceló, Cap de RRHH.
- Marc Heilbron Ferrer, Professor de Musicologia i president del Comitè d'Empresa.
- Carme Sediles Gràcia, Administrativa de Secretaria Acadèmica i membre del Comitè d'Empresa.

Funcions de la Comissió

Les funcions de la Comissió d'Igualtat són les següents:

1. Aportar la documentació i taules necessàries per a la realització del diagnòstic.
2. Ser entrevistades i/o coordinar les entrevistes en relació al diagnòstic.
3. Subministrar una enquesta a la plantilla.
4. Elaborar i aprovar la versió definitiva del Pla d'Igualtat.
5. Determinar la durada o periodicitat del Pla d'Igualtat.
6. Coordinar l'aplicació de les mesures.
7. Participar o assumir la implementació d'algunes de les mesures.

8. Reunir-se amb periodicitat semestral per efectuar el seguiment del Pla, verificant el grau d'avançament i prenent les mesures correctores que corresponguin.
9. Realitzar la comunicació del Pla i de les mesures implantades a la resta de la plantilla.
10. Formar i informar a la plantilla sobre els seus drets i obligacions.
11. Actuar com a Comissió antiassetjament.
12. Proposar a la Direcció la presa de decisions que no puguin ser assumides directament per la Comissió d'Igualtat; en particular, l'obertura d'expedients disciplinaris.
13. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat, realitzar una valoració global d'aquest.
14. Al final de la durada establerta per al Pla d'Igualtat i tenint en compte la valoració global del mateix, proposar a la Direcció i la Representació Legal de la Plantilla l'adopció d'un nou acord adaptat a la nova situació.

Responsable del Pla

D'entre els membres de la Comissió es va escollir a Pere Carreras com a Responsable del Pla d'Igualtat. Les seves funcions són coordinar i representar a la Comissió d'Igualtat.

1.5 Durada del Pla

Aquest Pla d'Igualtat ha estat aprovat per la Comissió d'Igualtat de FESMUC el 26/05/2015. El Pla tindrà una vigència de 2 anys, iniciant-se en la data de la seva aprovació i finalitzant el 25/05/2017, moment en el que es procedirà la seva revisió.

2. RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

2.1 Fonts d'informació i àrees analitzades

Per diagnosticar la situació de FESMUC s'ha realitzat la recollida i anàlisi d'informació, tant quantitativa com qualitativa. La informació a obtenir es va dividir en els cinc blocs següents:

Bloc 1. Informació general

Es tracta d'informació tal com dades d'identificació, activitats, etcètera.

Bloc 2. Documentació de l'entitat

Es tracta de documents tals com el Conveni col·lectiu, codis , normes i procediments interns, documents de qualitat, de riscos laborals, catàlegs, organigrama, etcètera.

Bloc 3. Taules laborals

Es van complimentar 11 taules laborals amb segregació de la informació per sexes. Les taules feien referència als aspectes següents:

1. Plantilla total i per centres de treball
2. Tipus de contracte
3. Edats
4. Antiguitat
5. Càrregues familiars
6. Nivell d'estudis
7. Treballadores víctimes de violència de gènere
8. Categories professionals
9. Drets de conciliació aplicats durant els 12 últims mesos
10. Promocions dels últims 12 mesos
11. Formació dels últims 12 mesos

Bloc 4. Entrevistes

Es va entrevistar a les persones següents:

- Mònica Bayo, tècnica de RRHH i PRL
- Pere Carreras, Cap de RRHH
- Marc Heilbron, president del Comitè d'empresa
- Andreu Puig, Gerent

Bloc 5. Enquesta a la plantilla

Es va realitzar una enquesta a tota la plantilla. L'enquesta contenia 10 preguntes tancades i 2 obertes. Es van obtenir 63 respostes d'una població de 287, fet que suposa el 22% del total.

Àrees analitzades

L'objectiu del Pla d'Igualtat és analitzar i intervenir en qualsevol aspecte laboral que pugui tenir incidència en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Amb aquesta finalitat s'ha dividit el total a analitzar en les 9 àrees següents:

1. Cultura de l'entitat i Responsabilitat Social Corporativa
2. Accés als llocs de treball de l'entitat
3. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat
4. Retribució, classificació i altres condicions laborals
5. Formació
6. Promoció
7. Prevenció de la salut
8. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal
9. Llenguatge i comunicació

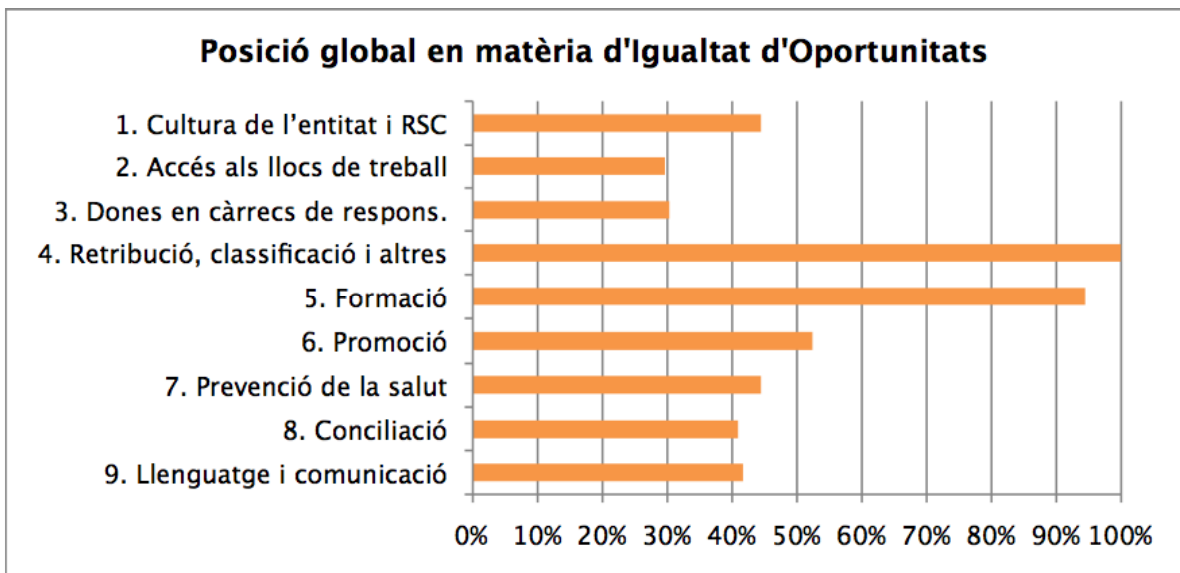
Cada àrea consta d'una sèrie d'afirmacions. Per a cadascuna d'aquestes afirmacions s'ha consultat les diferents fonts d'informació i s'han obtingut

uns resultats numèrics (mitjançant ponderacions segons la importància o pes relatiu) que han permès una apreciació més objectiva de la situació real de l'entitat.

2.2 Resultats del diagnòstic

Es presenten, a continuació, les conclusions del diagnòstic realitzat, que inclouen la taula de resultats i un gràfic que mostra la posició global de FESMUC en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així mateix, es transcriu la valoració final.

| RESULTATS AGREGATS | | | |
|--|------------|------------|---------------|
| ÀREA | RESULTAT | MÀXIM | % |
| 1. Cultura de l'entitat i Responsabilitat Social Corporativa | 12 | 27 | 44,44% |
| 2. Accés als llocs de treball de l'entitat | 8 | 27 | 29,63% |
| 3. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat | 10 | 33 | 30,30% |
| 4. Retribució, classificació i altres condicions laborals | 60 | 60 | 100,00% |
| 5. Formació | 17 | 18 | 94,44% |
| 6. Promoció | 11 | 21 | 52,38% |
| 7. Prevenció de la salut | 24 | 54 | 44,44% |
| 8. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal | 27 | 66 | 40,91% |
| 9. Llenguatge i comunicació | 10 | 24 | 41,67% |
| Total | 179 | 330 | 54,24% |



Segons es desprèn del diagnòstic, la situació de FESMUC pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes presenta resultats molt diferents en funció de l'àrea que s'estigui analitzant. Hi ha afirmacions la valoració de les quals és positiva o molt positiva. A la resta d'àrees hi ha diversos aspectes susceptibles de millora. Les afirmacions que presenten resultats més negatius requereixen ser desenvolupades. En aquest sentit, l'impuls d'un Pla d'Igualtat per part de la Direcció de l'entitat i la predisposició existent en el conjunt de l'organització per treballar en aquest sentit constitueixen l'inici del camí cap a la millora dels punts febles existents.

2.3 Punts forts

Mitjançant el diagnòstic efectuat s'ha constatat que a FESMUC ja s'han realitzat de manera no formalitzada diverses pràctiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats, sent les més destacades les que exposem a continuació. Cal senyalar que per determinar els punts forts de l'entitat s'han pres en consideració les afirmacions el resultat de les quals era 2 o 3, segons el sistema de puntuació del diagnòstic.

Diversitat de gènere com a valor

La Direcció percep la diversitat de gènere com un valor. Considera que incorpora noves sensibilitats i formes de fer, fet força significatiu en el sector musical, on cal corregir la majoria masculina a nivell de professorat.

Gestió de la qualitat

S'ha treballat la qüestió de la gestió de la qualitat, sobretot en la vessant docent de l'entitat. Es disposa d'un informe de l'Associació Europea de Conservatoris i l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya sobre el procés de millora de la qualitat a FESMUC.

Dades segregades per sexe

Regularment es fan estadístiques sobre la plantilla, sempre diferenciades per sexe, de manera que permeten conèixer quina és la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i departaments de l'organització.

Retribució i classificació professional

Hi ha igualtat retributiva entre dones i homes. Per a l'assignació de categories professionals se segueix el conveni col·lectiu i no s'infravaloren llocs de treball ocupats majoritàriament per dones.

Tipus de contracte i altres condicions laborals

Les dades quantitatives mostren que hi ha igualtat entre dones i homes en relació al tipus de contracte i la jornada laboral. Plantilla, Comitè d'empresa i RRHH coincideixen a afirmar que hi ha igualtat entre els sexes en la resta de condicions laborals.

Formació

Es disposa d'un pla de formació que inclou accions per a totes les posicions, seguint l'establert al conveni col·lectiu. En termes generals les accions formatives es realitzen en horari laboral.

Promoció

No hi ha discriminació per raó de sexe en la promoció interna.

Prevenició de la salut

S'han adoptat mesures específiques de prevenició de riscos laborals en el cas de dones embarassades i s'ha tingut en compte l'especificitat de dones i homes en la definició, prevenició i avaluació dels riscos laborals.

Conciliació

La Direcció valora favorablement l'ús raonable dels Drets de conciliació establerts a la normativa laboral. Al pertànyer a l'administració pública, el conveni col·lectiu aplicable a FESMUC amplia els drets establerts a la normativa laboral bàsica.

Comunicació no sexista

En la comunicació externa i la imatge corporativa s'observa un esforç per utilitzar una comunicació inclusiva, exempta d'elements sexistes.

2.4 Punts febles

Mitjançant el diagnòstic efectuat s'han detectat debilitats en els aspectes que exposem a continuació, classificats per àrees. S'han considerat com a punts febles aquelles afirmacions el resultat de les quals era 0 o 1, seguint el sistema de puntuació del diagnòstic. Tanmateix, no s'afegeixen aquí totes les afirmacions amb aquests resultats ja que, per motius diversos, algunes d'elles són molt poc significatives per a l'entitat i no constitueixen cap objectiu de millora.

Àrea 1. Cultura de l'entitat i Responsabilitat Social Corporativa

Aquesta àrea s'ha analitzat per emmarcar la igualtat d'oportunitat en l'àmbit més ampli de la Responsabilitat Social. No exposarem en detall les debilitats observades en aquest sentit perquè es tracta d'un Pla d'Igualtat i, en conseqüència, no hem d'incloure objectius de Responsabilitat Social en general.

Sensibilització en igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Com succeeix a la gran majoria d'organitzacions, així com a la societat en general, existeixen carències de sensibilització en relació amb les discriminacions, especialment les indirectes, i la falta d'igualtat d'oportunitats.

Àrea 2. Accés als llocs de treball de l'entitat

Presència de dones i homes a l'entitat

Les dones constitueixen el 27% del personal, de manera que l'entitat mostra un clar desequilibri a favor dels homes. Si distingim entre el personal docent i el personal d'administració i serveis, podem apreciar una gran diferència entre els dos col·lectius. Les dones constitueixen únicament el 21% del personal docent, mentre que ocupen el 73% de les posicions d'administració i serveis.

Selecció de personal

El conveni col·lectiu, propi de l'entitat, regula els processos de selecció de personal però no fa esment a la igualtat d'oportunitats ni a la no discriminació per raó de sexe en l'accés als llocs de treball.

Àrea 3. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Les dones estan subrepresentades tant als càrrecs directius com a les

posicions de comandament intermedi. No hi ha programes específics a fi d'incentivar la promoció de dones a càrrecs directius i/o de responsabilitat.

Àrea 4. Retribució, classificació i altres condicions laborals

No hi ha punts febles vinculats a aquesta àrea.

Àrea 5. Formació

No hi ha punts febles vinculats a aquesta àrea.

Àrea 6. Promoció

Procediment de promoció

No es disposa d'un protocol o procediment objectiu per resoldre les promocions internes que garanteixi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Àrea 7. Prevenció de la salut

Assetjament sexual i per raó de sexe

No es disposa d'un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. No s'han realitzat accions de difusió, formació i/o sensibilització respecte de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Àrea 8. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Coneixement dels drets de conciliació

No s'ha pogut confirmar que tota la plantilla conegui els drets de conciliació

establerts a la normativa laboral. No s'ha fet cap sessió informativa en relació a aquesta qüestió ni es disposa de cap material més enllà del conveni col·lectiu.

Ús dels drets de conciliació

Les dones fan major ús dels drets de conciliació, especialment d'aquells vinculats a l'atenció als fills/es.

Mesures d'organització del temps de treball i beneficis socials

S'han establert algunes mesures de flexibilitat horària. No obstant, les possibilitats són diferents en funció del lloc de treball i la plantilla ho considera insuficient. Actualment no es disposa de cap benefici social per a la plantilla.

Àrea 9. Llenguatge i comunicació

Llenguatge i comunicació no sexistes

No es disposa d'una guia sobre l'ús de llenguatge no sexista. Les persones que tenen més incidència en la comunicació generada a l'empresa no han participat en cap acció formativa i/o de sensibilització sobre la matèria, tot i que són persones conscienciades amb la problemàtica del sexisme en la comunicació. En la documentació interna de l'entitat s'observen elements sexistes, principalment en forma de masculins genèrics.

3. PLANIFICACIÓ

3.1 Objectius específics

Els objectius específics a aconseguir amb el Pla s'han establert a partir de les debilitats detectades mitjançant el diagnòstic, sent els que s'exposen a continuació.

Objectiu A. Sensibilitzar tota la plantilla en igualtat d'oportunitats

Objectiu B. Promoure les condicions perquè en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització.

Objectiu C. Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos selectius de l'entitat.

Objectiu D. Promoure les condicions perquè en el futur les dones ocupin més càrrecs directius i de responsabilitat.

Objectiu E. Garantir l'objectivitat i la no discriminació en la promoció interna.

Objectiu F. Disposar dels mitjans i instruments per prevenir, detectar i donar resposta a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectiu G. Garantir que tota la plantilla coneix els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Objectiu H. Sensibilitzar tota la plantilla en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Objectiu I. Estudiar l'establiment de noves mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i beneficis socials per a la plantilla.

Objectiu J. Assegurar i mantenir una imatge corporativa i un llenguatge no sexistes i lliures de discriminació tant internament com externament.

3.2 Mesures

Per a cadascun dels objectius identificats en l'apartat anterior s'han fixat una o diverses mesures correctores. Així mateix, cada mesura ha estat qualificada com a prioritària o no prioritària. En les taules següents s'exposen les assignacions i qualificacions efectuades.

Objectiu A

Sensibilitzar a tota la plantilla en igualtat d'oportunitats.

Mesura 1: Prioritària

Realitzar accions de formació i sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Objectiu B

Promoure les condicions perquè en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització.

Mesura 2: Prioritària

Realitzar una acció de sensibilització específica per a aquest objectiu a l'equip directiu actual.

Objectiu C

Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos selectius de l'entitat.

Mesura 3: No prioritària

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es realitza la selecció de personal i quines persones hi intervenen, integrant la perspectiva de gènere.

Objectiu D

Promoure les condicions perquè en el futur les dones ocupin més càrrecs directius i de responsabilitat.

Mesura 4: No prioritària

Realitzar accions específiques per a la formació de dones en habilitats directives, amb la finalitat que hi participin com a mínim 5 dones.

Mesura 5: Prioritària

Realitzar una acció de sensibilització específica per a aquest objectiu a l'equip directiu actual.

Objectiu E

Garantir l'objectivitat i la no discriminació en la promoció interna.

Mesura 6: No prioritària

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es determinen les promocions internes i quines persones hi intervenen, integrant la perspectiva de gènere.

Objectiu F

Disposar dels mitjans i instruments per prevenir, detectar i donar resposta a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Mesura 7: Prioritària

Crear un protocol per prevenir, detectar i actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Mesura 8: No prioritària

Realitzar accions de difusió, formació i sensibilització respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectiu G

Garantir que tota la plantilla coneix els drets de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Mesura 9: Prioritària

Desenvolupar i difondre entre tot el personal un document en què constin els drets de conciliació mitjançant el qual es determinen les promocions internes i quines persones hi intervenen, integrant la perspectiva de gènere.

Objectiu H

Sensibilitzar tota la plantilla en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

Mesura 10: Prioritària

Incloure en les accions de sensibilització establertes en la mesura 1 matèria específica per a aquest objectiu.

Objectiu I

Estudiar l'establiment de noves mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i beneficis socials per a la plantilla.

Mesura 11: Prioritària

Establir un repertori de possibles mesures que millorin les possibilitats de conciliació de la plantilla i de possibles beneficis socials per al personal.

Mesura 12: No prioritària

Triar les mesures i beneficis d'entre les obtingudes a la mesura anterior que es consideren més adequades i aprovar la seva aplicació a FESMUC.

Objectiu J

Assegurar i mantenir una imatge corporativa i un llenguatge no sexista i lliures de discriminació tant interna com externament.

Mesura 13: Prioritària

Elaborar una guia d'ús del llenguatge no sexista adreçada a les persones que tinguin més incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Mesura 14: No prioritària

Formar en l'ús de la guia obtinguda mitjançant la mesura anterior a les persones que tinguin més incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Mesura 15: No prioritària

Difondre entre tot el personal empleat una versió simplificada de la guia d'ús del llenguatge no sexista.

Mesura 16: No prioritària

Revisar la principal documentació de l'entitat així com la pàgina web sota els criteris de la guia d'ús del llenguatge no sexista.

3.3 Persones responsables, beneficiàries i temporalització

Per a cadascuna de les mesures indicades a l'apartat anterior s'ha fixat la persona responsable, les beneficiàries i la temporalització. S'exposa en la taula següent.

| Mesura | Responsable | Persones beneficiàries | Temporalització |
|--------|---------------------|------------------------|-----------------|
| 1 | RRHH | Tota la plantilla | Any 1 |
| 2 | RRHH | Equip directiu | Any 1 |
| 3 | RRHH | Persones candidates | Any 2 |
| 4 | RRHH | Dones de la plantilla | Any 2 |
| 5 | RRHH | Equip directiu | Any 1 |
| 6 | RRHH | Tota la plantilla | Any 2 |
| 7 | Comissió d'igualtat | Tota la plantilla | Any 1 |
| 8 | Comissió d'igualtat | Tota la plantilla | Any 2 |
| 9 | Comissió d'igualtat | Tota la plantilla | Any 1 |
| 10 | RRHH | Tota la plantilla | Any 1 |
| 11 | Comissió d'igualtat | Tota la plantilla | Any 1 |
| 12 | RRHH i Direcció | Tota la plantilla | Any 2 |
| 13 | Comunicació | Impacte extern | Any 1 |
| 14 | Comunicació | Impacte extern | Any 2 |
| 15 | Comunicació | Impacte extern | Any 2 |
| 16 | Comunicació | Impacte extern | Any 2 |

Any 1: del 26/05/2015 al 25/05/2016

Any 2: del 26/05/2016 al 25/05/2017

3.4 Indicadors i mecanismes de seguiment

Finalment, per a cada mesura s'ha establert un o diversos indicadors. Es relacionen a la següent taula. Així mateix, per a cada indicador s'exposa el mecanisme de seguiment.

Mesura 1

Realitzar accions de formació i sensibilització a tota la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Indicador

Número d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número d'accions a realitzar
- Número d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 2

Realitzar una acció de sensibilització específica per a aquest objectiu a l'equip directiu actual (promoure les condicions perquè en el futur hi hagi una presència més equilibrada de dones i homes en els diferents llocs de treball i departaments de l'organització).

Indicador

Número de persones participants en l'acció de sensibilització.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número de persones a sensibilitzar
- Número de persones sensibilitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 3

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es realitza la selecció de personal i quines persones hi intervenen, integrant la perspectiva de gènere.

Indicador

Protocol de selecció obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del protocol, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 4

Realitzar accions específiques per a la formació de dones en habilitats directives, amb la finalitat que hi participin com a mínim 5 dones.

Indicador

Número de dones participants en accions formatives.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número de dones a formar
- Número de dones formades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 5

Realitzar una acció de sensibilització específica per a aquest objectiu a l'equip directiu actual (promoure les condicions perquè en el futur les dones ocupin més càrrecs directius i de responsabilitat).

Indicador

Número de persones participants en l'acció de sensibilització.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número de persones a sensibilitzar
- Número de persones sensibilitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 6

Desenvolupar un protocol, manual o document escrit que especifiqui el procés mitjançant el qual es determinen les promocions internes i quines persones hi intervenen, integrant la perspectiva de gènere.

Indicador

Protocol de promoció interna obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del protocol, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 7

Crear un protocol per prevenir, detectar i actuar en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Indicador

Protocol antiassetjament obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del protocol, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 8

Realitzar accions de difusió, formació i sensibilització respecte a l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Indicador

Número d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número d'accions a realitzar
- Número d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 9

Desenvolupar i difondre entre tot el personal un document en què constin els drets de conciliació.

Indicador

Material per al personal obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització del material, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 10

Incloure en les accions de sensibilització establertes en la mesura 1 matèria específica per a aquest objectiu (sensibilitzar tota la plantilla en matèria de conciliació de la vida laboral, personal i familiar).

Indicador

Número d'accions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número d'accions a realitzar
- Número d'accions realitzades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 11

Establir un repertori de possibles mesures que millorin les possibilitats de conciliació de la plantilla i de possibles beneficis socials per al personal.

Indicador

Document en què consti el repertori de possibles mesures de conciliació i beneficis socials obtingut.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a l'elecció de les possibles mesures i beneficis i la seva inclusió en el document recopilatori, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 12

Triar les mesures i beneficis d'entre les obtingudes a la mesura anterior que es consideren més adequades i aprovar la seva aplicació a FESMUC.

Indicador

Document amb les mesures i beneficis aprovats.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb les fases i responsables per a l'elecció i aprovació de les mesures i beneficis, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 13

Elaborar una guia d'ús del llenguatge no sexista adreçada a les persones que tinguin més incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Indicador

Guia de llenguatge no sexista obtinguda.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a la realització de la guia, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del primer any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no fos total s'habilitaran els tres primers mesos de l'any següent per realitzar aquesta mesura. La verificació es realitzarà amb els mateixos criteris.

Mesura 14

Formar en l'ús de la guia obtinguda mitjançant la mesura anterior a les persones que tinguin més incidència en la comunicació de l'entitat, tant interna com externa.

Indicador

Número de persones participants en l'acció de formació.

Mecanisme de seguiment

Taula amb els camps següents:

- Número de persones a formar
- Número de persones formades
- Percentatge de compliment

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 15

Difondre entre tot el personal empleat una versió simplificada de la guia d'ús del llenguatge no sexista.

Indicador

Versió simplificada de la guia de llenguatge no sexista difosa.

Mecanisme de seguiment

Calendari amb els temps i tasques estimades per a l'elecció dels canals i la realització de la difusió del manual, amb el registre de les possibles desviacions.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.

Mesura 16

Revisar la principal documentació de l'entitat així com la pàgina web sota els criteris de la guia d'ús del llenguatge no sexista.

Indicador

Número de documents i elements revisats i modificacions realitzades.

Mecanisme de seguiment

Taula resum amb els documents i elements revisats i les modificacions dutes a terme.

La verificació es realitzarà la darrera setmana del segon any d'aplicació del Pla.

Mesures correctores. En el cas que el compliment no sigui total la mesura s'inclourà com a prioritària en el nou Pla d'Igualtat que s'aprovi.