

PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ
ESCOLA SUPERIOR
DE MÚSICA
DE CATALUNYA

PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

Absència de tota discriminació directa o indirecta per raó de gènere, d'origen, racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat, o de l'orientació sexual d'una persona.

Barcelona, a 11 d'abril de 2024

SUMARI

Introducció	5
Presentació de l'organització	6
Organigrama	8
Compromís de la Direcció	9
Marc legal	10
Principis que regeixen el Pla d'Igualtat.....	12
Parts subscriptores del Pla d'Igualtat	12
Àmbit personal, territorial i temporal	13
Informe del diagnòstic.....	13
Conclusions.....	14
Objectius del Pla d'Igualtat	27
Mesures d'igualtat	30
Mitjans i recursos	45
Aplicació i seguiment.....	46
Avaluació i revisió.....	54
Calendari d'actuacions	57
Procediment de modificació	58
Signatura del Pla d'Igualtat	59

INTRODUCCIÓ

Tal com recull l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, els Plans d'Igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades a partir d'un Diagnòstic de situació, amb l'objectiu d'assolir en l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de gènere.

El Diagnòstic realitzat ha suposat la recollida d'informació sobre el personal de l'ESMUC. S'ha dut a terme una anàlisi de gènere, tenint en compte les seves característiques, desagregant la informació per sexe, reconeixent aquells aspectes en els quals es poguessin produir desigualtats i proposar alternatives que puguin incorporar-se com a accions en el present Pla d'igualtat d'oportunitats.

Per a l'elaboració del Diagnòstic de situació s'han utilitzat eines quantitatives i qualitatives per a la recollida d'informació. La major part de les dades recollides es refereixen a l'exercici 2022. En aquest compilat de dades han participat les persones treballadores de l'empresa i el personal directiu gairebé en la seva totalitat. A més, per a les dades retributives s'ha comptat amb els fitxers de nòmines i altres documents amb imputació de costos de l'empresa.

PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

L'Escola Superior de Música de Catalunya (ESMUC) és l'únic centre oficial autoritzat de naturalesa pública a Catalunya que imparteix els estudis de Grau i Màster en Ensenyaments Artístics Superiors de Música inserits en l'Espai Europeu de l'Educació Superior (EEES).

L'Escola va ser fundada l'any 2000 per un acord del Govern de la Generalitat de Catalunya i va obrir les seves portes al setembre del 2001. Actualment, té al voltant de 600 alumnes que cursen la titulació superior de música en les diverses especialitats que s'imparteixen, així com uns 180 estudiants de màster i postgrau. Durant els mesos de juny i juliol, també ofereix cursos d'estiu per a públics més amplis.

El fet que a l'ESMUC convergeixin estudiants d'àmbits molt diversos, provinents de més de 25 països, fa que l'experiència d'estudiar aquí sigui molt enriquidora i contribueixi a fer-ne un dels destins més sol·licitats pels estudiants Erasmus.

La titularitat de l'escola correspon a la Fundació 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 l'ESMUC mateixa.

Dades de l'escola

Raó social	Fundació Escola Superior de Música de Catalunya
NIF	G-62429329
Domicili social	Carrer Padilla, 155 (Edifici de L'Auditori) 08013 Barcelona
Any de constitució	1999

Responsable de l'entitat

Nom	Núria Sempere Comas
Càrrec	Directora general
Contacte	933 52 30 11
e-mail	nsempere@esmuc.cat

Activitat

Sector activitat	Centre públic d'ensenyaments artístics superiors, música
CNAE	8543 Educació Superior
Descripció de l'activitat	Centre públic d'ensenyaments artístics superiors, música
Conveni	Conveni col·lectiu propi

Dimensió

Centres de treball	1 centre al C/Padilla, 155 (Edifici de L'Auditori) a Barcelona
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Catalunya

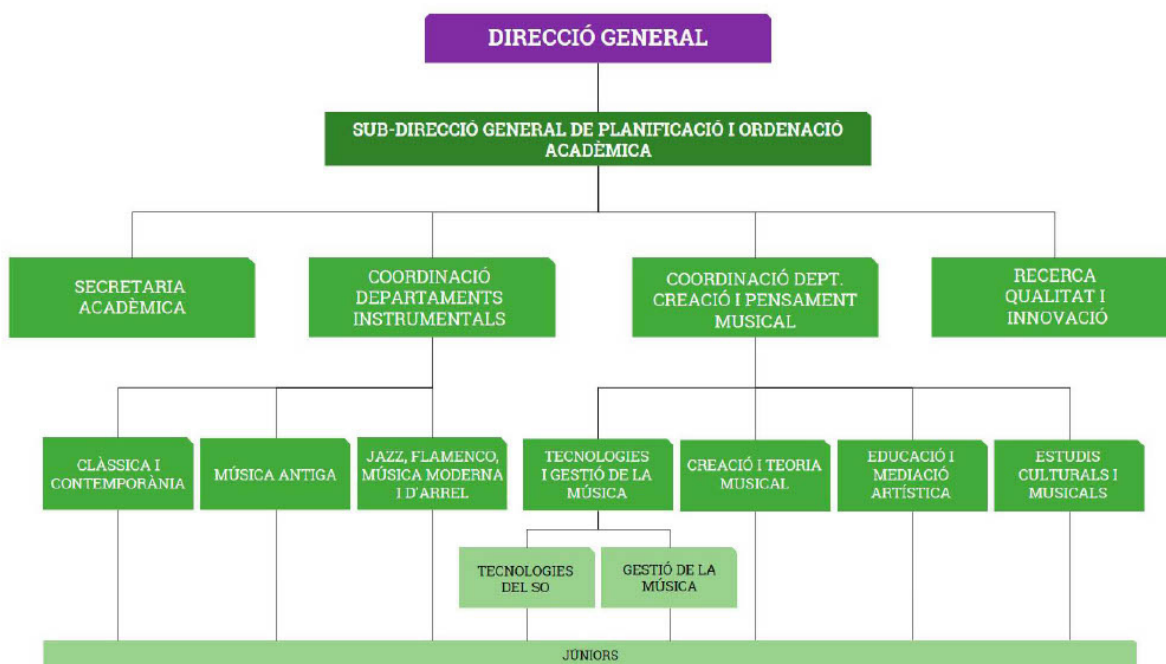
Distribució de la plantilla (31/12/2022)

Total Persones Treballadores	Dones	199	Homes	404	Total	603
Persones contracte indefinit	Dones	119	Homes	235	Total	354
Persones contracte temporal	Dones	80	Homes	169	Total	249
Persones a jornada completa	Dones	117	Homes	214	Total	331
Persones a jornada parcial	Dones	82	Homes	190	Total	272
Persones en òrgans de direcció	Dones	2	Homes	5	Total	7
Comandaments intermedis	Dones	3	Homes	11	Total	14
Reste de la plantilla	Dones	194	Homes	388	Total	585

Organització de la gestió de persones

Disposa de departament de personal	Sí					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	No					
Representació legal i/o sindical de les treballadores i treballadors	Dones	9	Homes	4	Total	13

ORGANIGRAMA



COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

L'ESMUC segueix apostant per la inclusió de manera transversal de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'Escola de forma progressiva amb la signatura del compromís de l'equip directiu amb la igualtat el dia 6 de març del 2023.

esmuc

C. Padilla, 155
08013 Barcelona
T. (+34) 933 523 011
www.esmuc.cat

Comunicat sobre l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat

Benvolguda, benvolgut,

Com a part de la comunitat ESMUC, em plau informar-te sobre l'inici de l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat a l'ESMUC que revisi i doni continuïtat a la feina iniciada al maig de 2015 en què es va aprovar el primer Pla d'Igualtat de l'Escola.

Seguint les directrius establertes en les legislacions nacional i internacionals en matèria d'igualtat entre homes i dones, aquest nou Pla d'Igualtat donarà compliment a la següent normativa:

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006.
- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Reial Decret Llei 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- Reial Decret Llei 901/2020 de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

El procés d'elaboració del Pla d'Igualtat es treballarà des de la Comissió Negociadora constituïda amb els i les representants dels treballadors i treballadores amb aquesta finalitat.

A continuació s'iniciarà el procés de recollida de dades, diagnòsi i disseny del Pla del qual podràs ser-ne part activa participant en les diferents accions que s'aniran proposant, com l'enquesta o les entrevistes, al llarg de les diferents fases d'elaboració.

Estic convençuda que tant l'elaboració com la implantació de les mesures derivades del Pla d'Igualtat de l'ESMUC suposaran una millora en tots els processos tant de l'ensenyament i l'aprenentatge i recerca com també de la gestió i el funcionament dels serveis que contribueixi a consolidar una realitat educativa, laboral i social en què la igualtat entre persones sigui real i efectiva.

Núria Sempere
Comas - DNI
43503713H
(TCAT)

Signat digitalment per
Núria Sempere Comas -
DNI 43503713H (TCAT)
Data: 2023.03.06
16:32:28 +01'00'

Directora general

Barcelona, 6 de març de 2023

MARC LEGAL

El 25 de març de 1957 alguns dels Estats Europeus van signar el **Tractat de Roma**, constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea. Trobem una referència al Principi d' Igualtat de remuneració entre dones i homes per un treball d' igual valor, en el seu Article 119.

Posteriorment, el 1993, en el protocol 14 sobre política social del **Tractat de Maastricht**, es fa referència a la igualtat de tracte entre dones i homes en el treball. En l'Article 2, es fa referència a la igualtat de retribucions, en l'Article 6 i en l'apartat tercer d'aquest mateix article, es fa referència a les mesures d'acció positiva a favor de les dones, "mesures que prevegin avantatges concrets destinats a facilitar a les dones l'exercici de les activitats professionals o evitar o compensar algun impediment en les seves carreres professionals"

La **Carta de Drets fonamentals de la Unió Europea** de 9 de desembre de 1989, suposa un avenç important en el camí de la igualtat de gènere. S'hi recull el deure per part dels Estats Membres de garantir la igualtat de tracte entre homes i dones intensificant les accions necessàries, especialment en l'accés a l'ocupació, la retribució, condicions de treball, protecció social, educació, formació professional i evolució de la carrera professional; així com el desenvolupament de mesures de conciliació de la vida personal i professional d'homes i dones.

El **Tractat d'Amsterdam** de 1999 va afermar el compromís de la Unió Europea amb la consecució i promoció de la igualtat entre dones i homes. Suposa un increment de l'àmbit d' actuació del principi d'igualtat de tracte i esdevé un dret fonamental que vincula els poders públics nacionals. D'una banda, prohibeix qualsevol discriminació en tots els aspectes de la vida econòmica, política i social per raó de sexe, raça o ètnia, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (Art. 2.7); d' altra banda, l' article 141 suposa el compromís dels Estats a incorporar el principi d'igualtat a les seves polítiques generals de manera transversal.

Pel que fa a la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació cal destacar tres Directives:

- La **Directiva 73/2002** del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la **Directiva 76/207/CEE** del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
- La **Directiva 2004/113/CE** sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis.
- La **Directiva 2006/54/CE** sobre la implementació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit d'ocupació i ocupació.

Finalment, cal assenyalar que la transversalitat de gènere i la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes continua sent una de les prioritats de l'agenda europea. Així ho demostra la inclusió de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques i accions comunitàries, com l'Estratègia Marc Comunitària per a la igualtat entre ambdós sexes, els programes d'acció

comunitaris i, especialment, la importància que s'ha concedit a la integració de la perspectiva de gènere en la programació dels fons estructurals, en establir que les accions cofinançades pels fons hauran de tenir en compte la dimensió de gènere.

En el marc normatiu espanyol hi ha diferents normes que emparen la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits socials.

La **Constitució Espanyola** expressa com a dret fonamental la igualtat davant la llei en el seu Article 14, així com la responsabilitat dels poders públics per promoure i remoure els obstacles que poguessin impedir la participació igualitària de la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social, en el seu Article 9.2.

La **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, transposa dues Directives Europees 2002/73/CE i 2004/113/CE -esmentades amb anterioritat- a l'ordenament jurídic espanyol, marcant una fita en la legislació referent a la consecució de la igualtat de gènere. Si bé aquesta Llei recorre en la seva articulació tots els àmbits socials a través del principi de transversalitat, implicant tots els poders públics, no és menor la importància que atorga a l'àmbit de l'ocupació privada, en establir com a obligatòria la implantació de mesures d'igualtat, mesures d'acció positiva i plans d'igualtat a empreses de més de 250 persones en plantilla.

La **Llei d'Igualtat** ve a constituir un element important en el procés d'integració de la transversalitat de gènere en l'assumpció de la dimensió estructural de la discriminació de gènere.

L'esmentada Llei introdueix per primera vegada en la legislació laboral espanyola, el concepte de Plans d'Igualtat. En el seu Article 46.1 incorpora la següent definició *"Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe"*.

RD-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

El Reial Decret ha introduït importants modificacions al legislat per la Llei 3/2007, algunes de les quals són:

- Les empreses amb 50 o més treballadors/es hauran de disposar d'un Pla d'Igualtat, i és d'obligada inscripció en el Registre de Plans d'Igualtat d'empreses de la Direcció General de Treball i de les autoritats laborals de les Comunitats Autònomes (Article 46.5 LO 3/2007).
- Registre salarial de l'empresa.
- Mesures per a les víctimes de violència de gènere.
- Modificació de sancions i de permís de paternitat, conecreio horària i permís de lactància.

Finalment, a nivell autonòmic, la **Llei 17/2015**, articles 21, 24 i 28, determina, entre d'altres, que cal assegurar la igualtat de gènere en totes les àrees, des del personal fins a la presa de decisions, i que cal fomentar que en les manifestacions culturals no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes.

PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats és un conjunt de mesures i accions negociades amb la representació de la plantilla, i que es regeix pels principis següents:

1. Està dissenyat per al conjunt de la plantilla; no està dirigit exclusivament a les dones.
2. Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectors i una estratègia per fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització en totes les seves polítiques i a tots els nivells.
3. Considera com un dels seus principis bàsics la participació a través del diàleg i cooperació de les parts (direcció de l'organització, part social i conjunt de la plantilla).
4. És preventiu, elimina qualsevol possibilitat de discriminació futura per raó de sexe.
5. Té coherència interna, és dinàmic i obert als canvis en funció de les necessitats que vagin sorgint a partir del seu seguiment i avaluació.
6. Parteix d'un compromís de l'organització que garanteix els recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.

PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

En concordança amb el que estableix l'article 5 del Reial Decret 901/2020, es crea una Comissió de Negociadora d'Igualtat el dia 15 de març del 2023, constituïda paritàriament i formada per dues persones representants de l'organització i dues en representació de les persones treballadores.

Per tant, les parts legitimades subscriptores del Pla d'Igualtat de l'ESMUC són:

Composició de la representació empresarial

Mònica Bayo Sánchez (D.N.I. ****4764**)	Cap de Servei Gestió de Recursos Humans
Gisela Garcia Brugada (D.N.I. ****2924**)	Tècnica d'Accés, Formació i Gènere

Composició de la representació de les persones treballadores

Fèlix Pastor Olives (D.N.I. ***3995**)	Professor
Carme Sediles Gràcia (D.N.I. ***6094**)	Administrativa Oficina Gestió Acadèmica

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present Pla s'aplicarà a l'ESMUC i, amb això, a totes les persones treballadores, així com, en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei en l'organització, i a l'alumnat.

L'àmbit territorial del Pla d'Igualtat és provincial, concretament en el centre de treball situat al carrer Padilla, 155 (Edifici de L'Auditori) 08013 Barcelona.

Per assolir els objectius d'aquest Pla, per mitjà de les mesures acordades, es determina un termini de vigència de 4 anys a comptar des de la data de la seva signatura.

El present pla entrarà en vigor a partir del dia de la seva signatura, i finalitzarà la seva vigència segons el que preveu l'article 9.1 del Reial Decret 901/2020, concretament, **l'11 d'abril de 2028**, si bé la Comissió Negociadora d'Igualtat realitzarà reunions de seguiment d'aquest Pla i podrà actualitzar-se a la vista dels desenvolupaments legislatius en la matèria.

INFORME DEL DIAGNÒSTIC

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes té com a objectiu la igualtat de fet en l'accés, participació i permanència en tots els processos de la institució: selecció, promoció, formació, desenvolupament de carrera professional, remuneració i conciliació de la vida laboral i personal per a totes les treballadores i treballadors.

Les accions incloses en el present Pla d'igualtat es troben en relació amb els resultats del diagnòstic de la situació de l'Empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats dut a terme per un equip de treball liderat per la Comissió Negociadora d'Igualtat.

Cal assenyalar que els resultats del diagnòstic realitzat han estat posats en coneixement de la Direcció de l'empresa i de la Comissió Negociadora amb l'objecte de promoure i facilitar la participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat.

La participació i el consens són dos aspectes rellevants a l'hora de realitzar un diagnòstic i posterior pla d'igualtat.

Dades entorn del diagnòstic	
Període de referència temporal per a les dades del diagnòstic	Anàlisi de dades de plantilla i processos R.H. de l'1/1/2022 fins al 31/12/2022
Núm. de persones en plantilla objecte d'estudi	603
Núm. de centres	1: c. Padilla, 155 (Edifici de L'Auditori) 08013 Barcelona
Enquestes i entrevistes	<i>Focus groups</i> , entrevistes a l'equip directiu i enquesta <i>online</i>

A continuació es recullen les principals conclusions del diagnòstic realitzat.

CONCLUSIONS

CULTURA I ESTRATÈGIA

PUNTS FORTS

L'ESMUC demostra un compromís sòlid amb la igualtat de gènere, integrant aquesta perspectiva tant en la gestió interna com en les iniciatives destinades a promoure la igualtat en l'educació musical i la visibilitat de les dones en la música.

ÀREES DE MILLORA

Es recomana continuar desenvolupant i ampliant iniciatives que donin visibilitat a les dones en la música, mantenir i reforçar les pràctiques i polítiques internes que assegurin l'equitat d'oportunitats en la gestió interna i realitzar avaluacions periòdiques de les polítiques existents.

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PUNTS FORTS

Es disposa d'un Procediment de selecció i contractació clar i definit al Conveni.

Es destaca que les funcions i objectius del lloc són clarament definits durant l'entrevista de selecció. Durant el procés de selecció, les tasques s'estableixen de manera clara i s'expliquen detalladament, proporcionant a les persones candidates una comprensió sòlida de les seves responsabilitats i expectatives en el lloc.

Les preguntes tècniques formulades a les persones candidates són iguals per qualsevol gènere, i tenir responsabilitats familiars no obstaculitza l'accés a l'entitat.

La selecció està basada en competències tècniques i coneixements sobre les matèries i no en el gènere.

La plantilla considera que el procés de selecció i contractació és objectiu i es basa únicament en capacitats i coneixements sobre la matèria per a incorporar a algú.

ÀREES DE MILLORA

Les persones que s'encarreguen de la selecció de personal o intervenen en aquest procés han rebut formació en igualtat d'oportunitats, però sempre és recomanable que s'imparteixi de forma periòdica per assegurar que el coneixement es mantingui actualitzat i que es continuïn practicant els principis d'igualtat en el procés de selecció de personal.

El nombre de contractacions realitzades en els últims tres anys no ha servit perquè la plantilla sigui més paritària a nivell general, però és degut a la manca de candidatures de dones.

Es recomana implantar iniciatives per a afavorir l'augment del sexe menys representat, sempre que les persones candidates compleixin amb les exigències acadèmiques i experiència en la matèria que precisi l'Escola en cada cas.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS

Existeix un sistema de promoció interna establert en base al Conveni.

La descripció dels perfils professionals de l'ESMUC només té en compte requeriments objectius per exercir adequadament el lloc de treball.

Es garanteix que la situació familiar de les persones candidates no influeixi negativament en la seva promoció a llocs de responsabilitat.

ÀREES DE MILLORA

Es recomana reforçar la promoció interna amb una bona descripció de llocs de treball.

Es considera necessària una millor difusió dels requeriments per ascendir en cada lloc de treball (sempre tenint en compte les característiques del sector de l'Educació, on la promoció interna sol ser més reduïda que en qualsevol altre àmbit laboral). Això permetria a les persones treballadores tenir una major comprensió de les competències i habilitats necessàries per avançar en les seves carreres professionals, i així promoure la transparència i el desenvolupament del seu potencial.

Potenciar la promoció interna i fomentar la promoció del sexe menys representat, en aquest cas, les dones, a llocs de responsabilitat.

Actualment, les persones encarregades de realitzar l'avaluació del personal manquen de formació en igualtat de gènere.

FORMACIÓ

PUNTS FORTS

Es disposa d'un Pla Formatiu públic i accessible per a totes les persones treballadores.

L'Escola cobreix els costos de cursos i programes per a la plantilla, s'atorguen permisos per a la concurrència d'exàmens i s'ofereixen ajudes al personal per a la formació externa.

Es garanteix igualtat d'oportunitats formatives per a totes les persones, independentment del seu gènere, adaptant els programes a les seves necessitats individuals

Generalment, quan una persona sollicita una formació relacionada amb el seu lloc de treball, ja sigui per al seu desenvolupament professional o per a reciclatge d'aquest, s'accepta.

ÀREES DE MILLORA

Es recomana l'establiment d'una plataforma de gestió de la formació, i la recopilació detallada de dades sobre la participació de gènere.

No s'ha implementat una iniciativa formativa que impulsi la promoció professional de la plantilla.

Es recomana que tota la plantilla, inclosa la Direcció, participi en una formació o sensibilització en igualtat d'oportunitats.

No es prioritza l'accés de les treballadores a programes formatius que promoguin la seva integració en àrees laborals tradicionalment dominades per homes.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS

L'ESMUC compta amb un sistema de classificació professional ben establert i públic, confor-

me al Conveni Collectiu propi, proporcionant un marc clar per a la determinació i definició dels grups professionals.

S'ha realitzat un informe de Valoració de Llocs de Treball a l'ESMUC realitzat amb l'eina del Ministeri d'Igualtat.

ÀREES DE MILLORA

Com a mesura prioritària s'ha de realitzar una Descripció de Llocs de Treball en base al procediment establert.

La Valoració de Llocs de Treball està subjecta a la vigència del Pla d'Igualtat. Tanmateix, si l'Escola ho considera necessari, sempre es pot fer una revisió amb el vistiplau de la Comissió Negociadora.

L'absència de mesures correctores, negociades amb els i les representants del Comitè d'empresa, representa una bretxa en la qual treballar. Es recomana establir un diàleg actiu per implementar mesures que corregeixin possibles biaixos i garanteixin un sistema de classificació professional lliure de discriminació.

CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS

Els requisits de les condicions de treball s'apliquen de forma uniforme a totes les persones sense distinció del seu gènere. Les diferències que es poden trobar (per exemple teletreball o mobilitat geogràfica puntual) venen marcades per les exigències de cada lloc de treball.

Es destaca positivament la no realització d'hores complementàries o extraordinàries.

L'ESMUC facilita la flexibilitat horària i permet adaptar els horaris a les necessitats individuals de cada persona.

ÀREES DE MILLORA

Per tal d'enfortir la bona política quant a condicions laborals, es podria considerar la revisió periòdica de les polítiques internes per assegurar que els requisits de les condicions de treball es mantinguin actualitzats i s'apliquin de manera consistent a tota la plantilla.

RETRIBUCIONS

PUNTS FORTS

Després de la comprovació de la informació que consta al document de Registre Retributiu de l'any 2022 de l'ESMUC s'observa que el percentatge de bretxa salarial totalitzada, a favor de les dones, -3.5% és gairebé inexistent en comparació amb la facilitada l'any 2021 per l'Oficina Europea d'Estadística EUROSTAT (11,9% a nivell estatal).

ÀREES DE MILLORA

Es recomana definir actuacions i adoptar mesures orientades a aconseguir la igualtat retributiva entre tots dos gèneres amb l'objectiu de continuar contribuint a la reducció de les dades actuals quant a bretxes salarials per llocs de treball i totalitzada, identificades en l'exercici objecte d'auditoria, tot això en la línia del que es disposa en els articles 7 i 8 del RD 902/2020, de 13 d'octubre.

També seria interessant establir una mesura de control de les actualitzacions anuals del Registre Retributiu que permeti garantir-ne l'accessibilitat a totes les persones treballadores en els termes establerts en l'article 5.3 de l'esmentat Reial Decret.

RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'empresa ha tingut en compte els resultats i recomanacions de l'Auditoria retributiva efectuada amb anterioritat al diagnòstic d'igualtat aprovat per la Comissió Negociadora en data 2024, als efectes de determinar mesures i accions a aplicar en el període de vigència del Pla i corregir, si n'hi haguessin, situacions de caràcter discriminatori des d'un punt de vista retributiu, contràries doncs al propòsit perseguit en favor de la igualtat retributiva que persegueix el ja citat R.D. 902/2020, de 13 d'octubre.

Per tot això, les dades d'auditoria retributiva incloent els resultats de la Valoració de Llocs de Treball (VPT) de l'empresa (efectuada amb l'eina i guia de l'Institut de les Dones IMIO amb anterioritat a la recent eina publicada l'abril 2022), així com els recollits pel registre retributiu de l'any 2022, segueixen els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

RESULTATS DE LA VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Després de la implantació del Sistema de Valoració de Llocs de Treball (SVPT) a l'ESMUC, amb l'objectiu d'establir puntuacions encaminades al treball d'igual valor i en els termes establerts en l'article 8.1 a) apartats 1r i 2n del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, es destaquen els següents resultats:

Codi	Punt.	Lloc	Escala	Agrupació
1	723	Director/a general	02	9
2	694	Subdirector/a general de Planificació i Ordenació Acadèmica	03	8
3	694	Subdirector/a general d'Administració i Serveis	03	8
4	686	Coordinador/a Departaments instrumentals	03	8
5	686	Coordinador/a Departaments de creació i pensament musical	03	8
6	670	Cap de Recerca, Qualitat i Innovació	03	8
7	670	Secretari/ària acadèmic/a	03	8
8	641	Cap de Departament	04	7
9	603	Coordinador/a	04	7
10	591	Professor/a	04	7
11	562	Personal de suport tècnic a la docència	04	7
12	562	Artista	04	7
13	647	Cap Servei Gestió Econòmica	04	7
14	647	Cap Gestió Recursos Humans	04	7
15	632	Cap Biblioteca-CRAI, Publicacions i Comunicació	04	7
16	637	Cap Servei Informàtica	04	7
17	637	Cap Gestió Logística (Manteniment, Espais, Parc d'Instruments)	04	7
18	632	Cap Servei Producció	04	7
19	539	Assistència Director/a general	05	6
20	528	Tècnic/a Gestió Econòmica	05	6
21	528	Tècnic/a Accés, Formació i Gènere	05	6
22	521	Tècnic/a Contractació i Nòmines	05	6
23	523	Tècnic/a Servei Informàtica	05	6
24	515	Tècnic/a Servei Producció	05	6
25	515	Tècnic/a Servei Audiovisuals	05	6
26	517	Tècnic/a Biblioteca-CRAI	05	6
27	517	Tècnic/a Comunicació	05	6
28	523	Tècnic/a Publicacions	05	6
29	438	Administratiu/iva Gestió Econòmica	06	5
30	438	Administratiu/iva Gestió Recursos Humans	06	5
31	428	Administratiu/iva Gestió Acadèmica	06	5
32	433	Administratiu/iva Unitats de Gestió Departaments	06	5
33	428	Administratiu/iva Mobilitat Internacional i Alumni	06	5
34	343	Auxiliar Atenció	07	4
35	343	Auxiliar Parc d'Instruments	07	4
36	343	Auxiliar Biblioteca-CRAI	07	4

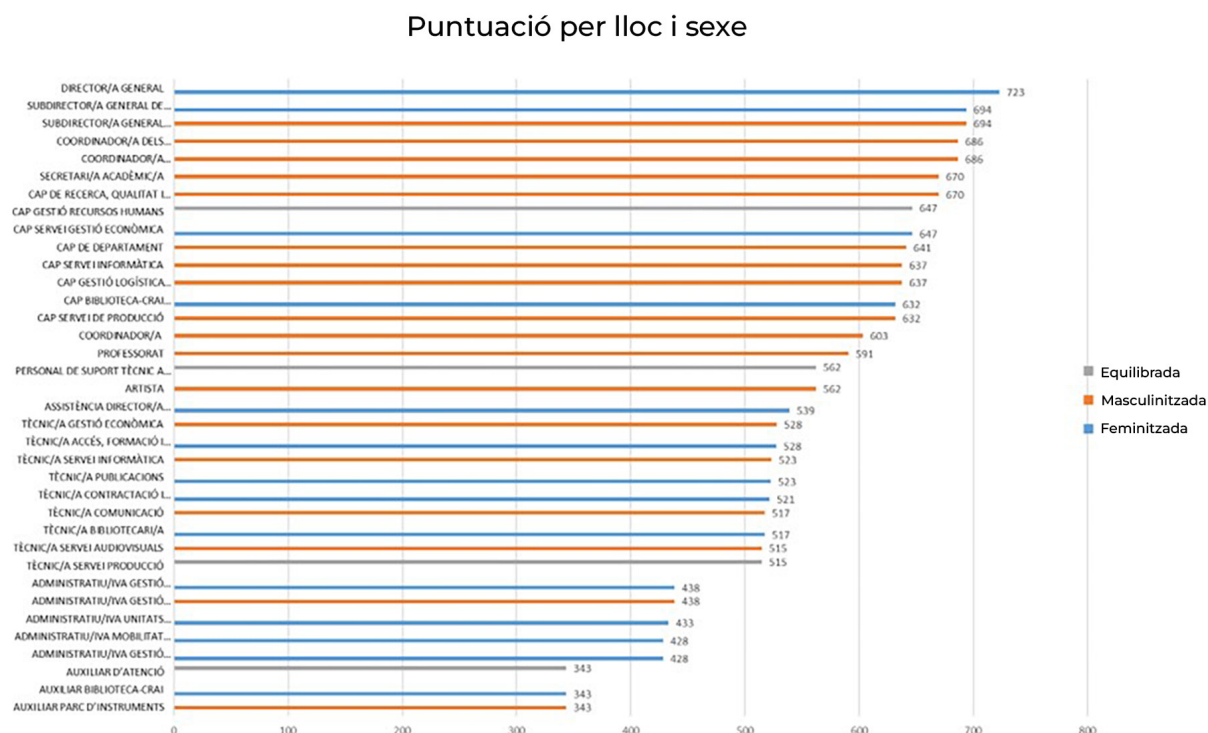
L'any 2022, a l'ESMUC hi va haver categories feminitzades i masculinitzades:

Lloc	Homes	Dones	Categorització
Director/a general	0	1	Feminitzada
Subdirector/a general de Planificació i Ordenació Acadèmica	0	1	Feminitzada
Subdirector/a general d'Administració i Serveis	1	0	Masculinitzada
Coordinador/a Departaments instrumentals	1	0	Masculinitzada
Coordinador/a Departaments de creació i pensament musical	1	0	Masculinitzada
Cap de Recerca, Qualitat i Innovació	1	0	Masculinitzada
Secretari/ària acadèmic/a	1	0	Masculinitzada
Cap de Departament	6	0	Masculinitzada
Coordinador/a	1	0	Masculinitzada
Professor/a	227	78	Masculinitzada
Personal de suport tècnic a la docència	94	69	Equilibrada
Artista	42	11	Masculinitzada
Cap Servei Gestió Econòmica	0	1	Feminitzada
Cap Gestió Recursos Humans	1	1	Equilibrada
Cap Biblioteca-CRAI, Publicacions i Comunicació	0	1	Feminitzada
Cap Servei Informàtica	1	0	Masculinitzada
Cap Gestió Logística (Manteniment, Espais, Parc d'Instruments)	1	0	Masculinitzada
Cap Servei Producció	1	0	Masculinitzada
Assistència Director/a general	0	1	Feminitzada
Tècnic/a Gestió Econòmica	1	0	Masculinitzada
Tècnic/a Accés, Formació i Gènere	0	1	Feminitzada
Tècnic/a Contractació i Nòmines	0	1	Feminitzada
Tècnic/a Servei Informàtica	3	0	Masculinitzada
Tècnic/a Servei Producció	5	7	Equilibrada
Tècnic/a Servei Audiovisuals	9	4	Masculinitzada
Tècnic/a Biblioteca-CRAI	0	3	Feminitzada
Tècnic/a Comunicació	2	0	Masculinitzada
Tècnic/a Publicacions	0	1	Feminitzada
Administratiu/iva Gestió Econòmica	0	1	Feminitzada
Administratiu/iva Gestió Recursos Humans	1	0	Masculinitzada
Administratiu/iva Gestió Acadèmica	0	5	Feminitzada
Administratiu/iva Unitats de Gestió Departaments	1	5	Feminitzada
Administratiu/iva Mobilitat Internacional i Alumni	0	1	Feminitzada
Auxiliar Atenció	2	3	Equilibrada
Auxiliar Parc d'Instruments	1	0	Masculinitzada
Auxiliar Biblioteca-CRAI	0	3	Feminitzada

AGRUPACIÓ PER LLOCS

Lloc	Agrupació
Director/a general	9
Subdirector/a general de Planificació i Ordenació Acadèmica	8
Subdirector/a general d'Administració i Serveis	
Coordinador/a Departaments instrumentals	
Coordinador/a Departaments de creació i pensament musical	
Cap de Recerca, Qualitat i Innovació	
Secretari/ària acadèmic/a	
Cap de Departament	7
Coordinador/a	
Professor/a	
Personal de suport tècnic a la docència	
Artista	
Cap Servei Gestió Econòmica	
Cap Gestió Recursos Humans	
Cap Biblioteca-CRAI, Publicacions i Comunicació	
Cap Servei Informàtica	
Cap Gestió Logística (Manteniment, Espais, Parc d'Instruments)	
Cap Servei Producció	6
Assistència Director/a general	
Tècnic/a Gestió Econòmica	
Tècnic/a Accés, Formació i Gènere	
Tècnic/a Contractació i Nòmines	
Tècnic/a Servei Informàtica	
Tècnic/a Servei Producció	
Tècnic/a Servei Audiovisuals	
Tècnic/a Biblioteca-CRAI	
Tècnic/a Comunicació	
Tècnic/a Publicacions	
Administratiu/iva Gestió Econòmica	5
Administratiu/iva Gestió Recursos Humans	
Administratiu/iva Gestió Acadèmica	
Administratiu/iva Unitats de Gestió Departaments	
Administratiu/iva Mobilitat Internacional i Alumni	
Auxiliar Atenció	4
Auxiliar Parc d'Instruments	
Auxiliar Biblioteca-CRAI	

PUNTUACIÓ PER LLOC I SEXE



CONCLUSIONS

Atenent a la constatació de l'existència de llocs tant masculinitzats com feminitzats, s'aconseja aplicar mesures tendents a equilibrar el sexe menys representat. Aquest mètode es coneix com a *ajustos relativos a la paritat* i es tradueix, operativament, en una taxa de participació equilibrada de manera que cap dels dos sexes tingui una representació major al 60% ni menor al 40%.

RECOMANACIONS

La Valoració de Llocs de Treball està subjecta a la vigència del Pla d'Igualtat, però si l'Escola ho considera necessari, sempre se'n pot fer una revisió amb el vistiplau de la Comissió Negociadora.

RESULTATS REGISTRE RETRIBUTIU

Després de comprovar la informació que consta al document de Registre Retributiu de l'any 2022 de l'ESMUC s'observa que el percentatge de bretxa salarial totalitzada, a favor de les dones, -3.5%, és gairebé inexistent en comparació amb la facilitada l'any 2021 per l'Oficina Europea d'Estadística EUROSTAT (11,9% a nivell estatal). No obstant, s'observa que el propi sistema d'organització de la nòmina no permet visualitzar si hi ha diferències salarials entre els diferents collectius.

RECOMANACIONS

Es recomana revisar el sistema d'organització de la nòmina per analitzar si cal definir actuacions i adoptar mesures orientades a aconseguir la igualtat retributiva entre tots dos gèneres, amb l'objectiu de continuar contribuint a la reducció de les dades actuals quant a bretxes salarials per llocs de treball i totalitzada, identificades en l'exercici objecte d'auditoria, tot això en la línia del que es disposa en els articles 7 i 8 del RD 902/2020, de 13 d'octubre.

OBJECTIUS

- Objectiu 1: Descriure detalladament la política retributiva de l'empresa per contribuir amb el principi de transparència retributiva.
- Objectiu 2: Garantir la igualtat retributiva en els llocs de treball d'igual valor.

MESURES

Les mesures previstes a l'Auditoria Retributiva han estat negociades i aprovades per la Comissió Negociadora d'Igualtat. En l'apartat *Mesures del Pla d'igualtat* es troben desenvolupades i calendaritzades.

- Acció 1: Determinar els conceptes retributius que conformaran el sistema retributiu i les condicions sota les quals s'assignarà cada concepte.
- Acció 2: Difondre la política retributiva de l'empresa a tota la plantilla.

VIGÈNCIA

L'Auditoria Retributiva tindrà la mateixa vigència que el Pla d' Igualtat.

A aquests efectes es recomana traslladar a la Comissió d'Igualtat, constituïda com de seguiment després de l'aprovació del primer Pla d'Igualtat de Plantilla de l'ESMUC, reunions de seguiment dels resultats de la present Auditoria Retributiva, amb un mínim de 2 pel temps de vigència del pla; una en el període intermedi (2 anys) i l'altra al final del mateix, tot això en virtut del que disposa l'Article 8 del RD 902/2020) de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

PUNTS FORTS

L'exercici dels drets de conciliació no suposa un obstacle ni en el creixement professional, ni en l'accés a les formacions, ni a les promocions professionals.

ÀREES DE MILLORA

L'ESMUC no millora la regulació dels permisos retribuïts respecte a la normativa vigent per facilitar la conciliació.

Tot i que no s'evidencien discriminacions substancials en aquest aspecte, se suggereix sensibilitzar i fomentar un ús equitatiu per part d'homes i dones de les excedències, reduccions de jornada, i dels drets de conciliació que ofereix l'Escola en general.

Es recomana dur a terme una revisió periòdica de les polítiques internes i normatives vigents relacionades amb aquestes situacions, assegurant que reflecteixin adequadament les necessitats canviants de les persones treballadores.

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

PUNTS FORTS

La plantilla global de l'ESMUC es troba pròxima a l'equilibri (33% de dones i 67% d'homes) recomanat per la Llei Orgànica 3/2007, que suggereix que ha d'haver-hi un 40% del sexe menys representat perquè existeixi paritat.

ÀREES DE MILLORA

En certes àrees o departaments es localitza segregació ocupacional, tant de forma horitzontal com vertical. No obstant això, les causes d'aquesta masculinització o feminització d'algunes àrees es troben justificades.

Considerant l'existència de llocs feminitzats i masculinitzats, se suggereix la implementació de mesures per aconseguir un equilibri en la representació de gènere, sempre respectant els requisits professionals necessaris per a cada lloc. Per exemple, donada la proximitat a la paritat recomanada (60%-40%), impulsar programes de mentoria i capacitació a dones, especialment en àrees masculinitzades, amb l'objectiu d'abordar la segregació vertical i avançar cap a una distribució més equitativa de gènere en tots els nivells de l'organització.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

PUNTS FORTS

Hi ha implementat un Protocol de prevenció i tractament de les situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere, identitat i/o expressió de gènere, actualitzat i ajustat a les normatives actuals. Aquest protocol ha estat difós i la plantilla està informada sobre els canals per denunciar casos d'assetjament.

La majoria de la plantilla coneix el Protocol, la seva ubicació, el canal de denúncia i els membres de la Comissió Antiassetjament.

Hi ha una clara sensibilització en aquest aspecte per part de les persones treballadores a l'ESMUC.

ÀREES DE MILLORA

Se suggereix proporcionar formació i sensibilització en prevenció d'assetjament sexual i per raó de gènere tant a la plantilla com a la direcció.

Seria beneficiós difondre el Protocol almenys una vegada a l'any i realitzar píndoles formatives per garantir-ne la comprensió i aplicació efectiva.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

PUNTS FORTS

Totes les persones treballadores, inclosos els alts càrrecs i comandaments intermedis, mostren un clar rebuig cap a la violència de gènere i condemnen qualsevol actitud masclista. Hi ha una notable sensibilització en aquest aspecte.

El conveni incorpora mesures específiques per a les persones víctimes de violència de gènere.

ÀREES DE MILLORA

S'aconsella dur a terme campanyes internes de sensibilització dirigides a la plantilla per fomentar un ambient de treball conscient i respectuós en aquest àmbit.

Es recomana també fer difusió de les mesures existents.

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

PUNTS FORTS

L'ESMUC compta amb una sòlida política de Prevenció de Riscos Laborals. Es realitzen proves analítiques específiques per a homes i per a dones, i es fan revisions del lloc de treball durant l'embaràs i el període de lactància.

ÀREES DE MILLORA

Tot i que en aquest àmbit no s'han localitzat grans aspectes a millorar, es recomana seguir treballant en aquesta línia, incorporant millores a les instal·lacions per fer-les més inclusives, com per exemple, facilitar productes d'higiene menstrual als lavabos o adaptar-los per atendre les necessitats de tots el col·lectius.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

PUNTS FORTS

L'existència d'un departament específic per a les xarxes socials, pàgina web i comunicacions externes i internes és clau per garantir la qualitat i coherència en la informació. Aquest departament s'encarrega de supervisar i mantenir un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions, així com assegurar que tant el contingut visual com escrit estiguin lliures d'imatges o símbols que promoguin estereotips de gènere.

La pràctica del llenguatge inclusiu és una eina efectiva per fomentar un ambient respectuós i equitatiu en totes les interaccions.

ÀREES DE MILLORA

Es recomana seguir millorant en l'ús d'una comunicació inclusiva i no sexista, com per exemple, facilitar recursos (decàlegs, guies, etc.) a tot el personal o realitzar formacions específiques.

COL·LECTIU LGTBIQ+

PUNTS FORTS

Hi ha una clara sensibilització per part de tota la plantilla en aquest àmbit i, a nivell general, es mostra un rebuig envers l'assetjament o la discriminació al col·lectiu LGTBIQ+.

ÀREES DE MILLORA

Es recomana la creació d'un Programa de Sensibilització LGTBIQ+, abordant temàtiques rellevants i promovent la diversitat per conscienciar sobre la importància de la inclusió.

Proporcionar formació i sensibilització en polítiques de No Discriminació LGTBIQ+ a coman-

daments intermedis i directius, contribuint a un lideratge més conscient i compromès amb la igualtat.

Establir un compromís clar per part de l'ESMUC en favor de la igualtat LGTBIQ+, promovent activament accions concretes, programes de sensibilització continus i la implementació de polítiques de tolerància zero contra qualsevol forma d'assetjament o discriminació dirigida al col·lectiu LGTBIQ+.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del present Pla són:

- Establir els sistemes, polítiques i normes de l'organització que permetin mantenir la igualtat d'oportunitats i la conciliació com a principi transversal de l'ESMUC en tots els nivells i en totes les polítiques de l'organització.
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en cadascuna de les qüestions que afecten els treballadors i treballadores i l'organització (accés, selecció, contractació, promoció i formació, conciliació, retribució, comunicació, salut).

OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

CULTURA DE L'ENTITAT I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

- | | |
|-----------------------|--|
| OBJECTIU ESPECÍFIC 1: | Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat i la diversitat, i sensibilitzar tot el personal sobre la necessitat d'actuar i treballar, conjuntament i globalment, en la igualtat d'oportunitats. |
|-----------------------|--|

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

- | | |
|-----------------------|---|
| OBJECTIU ESPECÍFIC 2: | Establir processos de selecció clars i objectius que garanteixin la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés, eliminant tot allò que pugui introduir de manera directa o indirecta discriminacions per raó de sexe. |
|-----------------------|---|

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

- OBJECTIU ESPECÍFIC 3: Garantir l'objectivitat i no discriminació en els sistemes de promoció i creixement professional, promovent i millorant les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.

FORMACIÓ

- OBJECTIU ESPECÍFIC 4: Millorar l'accés de la plantilla a la formació. Millorar la implantació dirigida al desenvolupament professional i desenvolupar formació específica sobre la base de les necessitats de l'Escola i la plantilla.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

- OBJECTIU ESPECÍFIC 5: Revisar i regular el sistema de classificació professional utilitzat, evitant errors i possibles discriminacions.

RETRIBUCIONS (+ RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA)

- OBJECTIU ESPECÍFIC 6: Analitzar la bretxa retributiva mitjançant processos de transparència en el sistema retributiu de treballadors i treballadores.

CONDICIONS LABORALS

- OBJECTIU ESPECÍFIC 7: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació, fomentant l'equilibri de dones i homes en les diferents modalitats de contractació.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

- OBJECTIU ESPECÍFIC 8: Garantir l'exercici dels drets a la conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla, així com millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

INFRARRERPRESENTACIÓ FEMENINA

- OBJECTIU ESPECÍFIC 9: Fomentar i incentivar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals, però especialment en aquells on estiguin subrepresentats/ades, i combatre així la segregació horitzontal i vertical.

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESPECÍFIC 10: Garantir que l'ESMUC continuï sent un entorn lliure d'assetjament.

VIOLÈNCIA DE GÈNERE

OBJECTIU ESPECÍFIC 11: Divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere, contribuint a la seva protecció i difondre el compromís de l'ESMUC.

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

OBJECTIU ESPECÍFIC 12: Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interns siguin accessibles a tota la plantilla.

COL·LECTIU LGTBIQ+

OBJECTIU ESPECÍFIC 13: Adoptar mesures adequades a Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans* i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

OBJECTIU ESPECÍFIC 14: Mantenir i millorar la dimensió de gènere en la política de salut laboral.

MESURES D'IGUALTAT

En funció de la informació obtinguda en el diagnòstic i les propostes que s'hi inclouen, s'identifiquen les àrees sobre les quals s'ha d'actuar.

L'ordre i prioritat d'aquestes actuacions s'han determinat, per acord de la comissió negociadora, atenent les desigualtats, els desavantatges, les dificultats o obstacles i la igualtat entre dones i homes, que s'han detectat en la fase de diagnòstic, i valorant els recursos de l'empresa, els temps d'actuació, l'impacte previst, etc.

En aquest punt es determinen les mesures necessàries, en virtut dels resultats del diagnòstic, sobre les matèries enumerades a l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març. Aquestes mesures responen als resultats del diagnòstic realitzat i tenen l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre dones i homes. Per a això, cada mesura es defineix de manera precisa, avaluable i viable al propòsit que es pretén assolir.

En aquest apartat es descriuen les mesures avaluable per a cada àrea d'actuació, identificant per a cadascuna d'aquestes mesures els objectius que es pretenen assolir, els mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, els indicadors de seguiment i el termini d'execució, establint d'aquesta manera la prioritat de les actuacions.

Resulta fonamental assegurar la coherència entre els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques dirigides a la seva consecució i les eines de mesurament del seu compliment. Per això, els indicadors són dins del possible:

- Coherents amb els objectius del pla.
- Ajustats a cadascuna de les mesures o actuacions que es pretenen mesurar.
- Quantitatius i qualitatius.
- Comparables en el temps.
- Desagregats per sexe.

Segons el diagnòstic realitzat prèviament, a continuació es descriuen les accions incloses en el segon Pla d'igualtat de l'ESMUC.

CULTURA DE L'ENTITAT I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

OBJECTIU

Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat i la diversitat, i sensibilitzar tot el personal sobre la necessitat d'actuar i treballar, de forma conjunta i global, en la igualtat d'oportunitats.

Acció 1.1.	OBTENCIÓ DELS INDICADORS DE SEXE/GÈNERE
Descripció	Incorporar els indicadors de sexe/gènere a la recollida de dades de tota l'Escola amb l'objectiu de donar visibilitat, analitzar, mostrar l'evolució i proposar les mesures necessàries per al seu equilibri.
Accions concretes	1. Incorporar l'indicador de sexe en les estadístiques realitzades per al Departament d'Educació (programa de gestió acadèmica): — Especialitats — Modalitats — Assignatures — Instruments 2. Incorporar l'indicador de sexe en les dades de contractació anual per col·lectiu. 3. Agrupar les dades de la plantilla per categories laborals.
Públic	Acció concreta 1: Professorat, PSD i Alumnat Acció concreta 2: General Acció concreta 3: Professorat, PSD i PAS
Recursos humans	Acció concreta 1: Oficina de Gestió Acadèmica Acció concreta 2 i 3: Servei Gestió RRHH
Data	Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Acció concreta 1: Incorporació de l'indicador de sexe en les estadístiques per al Departament d'Educació. Accions concretes 2 i 3: Incorporació de l'indicador de sexe en les estadístiques de la contractació anual.

Acció 1.2.	RECOLLIDA DE LES ACCIONS DE PROMOCIÓ DE LA CULTURA D'IGUALTAT, EQUITAT I INCLUSIÓ
Descripció	Crear un repositori amb totes les accions i iniciatives dirigides a la promoció de la igualtat, equitat i inclusió.
Accions concretes	Recopilar totes les accions que es realitzen en matèria d'igualtat en un únic repositori.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Primer i Segon any
Indicadors	Identificació del Servei/Comissió/Lloc de treball concret ha de recopilar aquesta informació. Llistat d'exemples. Llistat d'accions realitzades.
Acció 1.3.	REVISIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE (ÀMBIT DE LA DOCÈNCIA)
Descripció	Revisió de la perspectiva de gènere en la docència.
Accions concretes	1. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere als programes d'assignatura. 2. Revisar els indicadors d'avaluació amb perspectiva de gènere. 3. Incloure la perspectiva de gènere en els qüestionaris de satisfacció de les assignatures de l'alumnat.
Públic	Professorat, PSD i Alumnat
Recursos humans	Recerca, Qualitat i Innovació
Data	Acció concreta 1: Segon any Accions concretes 2 i 3: Quart any
Indicadors	Acció concreta 1: Programes d'assignatura revisats Acció concreta 2: Indicadors d'avaluació Acció concreta 3: Qüestionaris d'avaluació
Acció 1.4.	REVISIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE (ÀMBITS DE LA DOCÈNCIA I LA RECERCA)
Descripció	Revisió de la perspectiva de gènere en la recerca.
Accions concretes	1. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.

	2. Promoure la col·laboració amb diferents institucions i entitats per aconseguir incloure la perspectiva de gènere a l'educació musical (campanyes sensibilització, programes compositora/directora convidada, etc.)
Públic	Acció concreta 1: Professorat, PSD, Alumnat Acció concreta 2: General
Recursos humans	Acció concreta 1: Recerca, Qualitat i Innovació Acció concreta 2: Direcció
Data	Acció concreta 1: Segon any Acció concreta 2: Quart any
Indicadors	Acció concreta 1: Recerca realitzada Acció concreta 2: Col·laboracions iniciades

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

OBJECTIU

Aconseguir processos de selecció clars i objectius que garanteixin la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés, eliminant tot allò que pugui introduir de manera directa o indirecta discriminacions per raó de sexe.

Acció 2.1.	COMPROMÍS DE L'ESCOLA
Descripció	Donar visibilitat al compromís de l'Escola amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Accions concretes	Publicar el compromís a l'apartat <i>Treballar a l'Esmuc</i>
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Primer any
Indicadors	Introducció dels canvis a la pàgina web
Acció 2.2.	PROMOCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES
Descripció	Aconseguir incrementar el nombre de candidatures de dones rebudes a les convocatòries d'àrees/departaments més masculinitzats.
Accions concretes	1. Difondre les convocatòries de professorat i PSD entre associacions de dones artistes o centres especialitzats.

2. Realitzar formació específica en perspectiva de gènere i biaixos a les persones que intervenen en els processos de selecció.

3. Estudiar la possibilitat de convidar artistes/professores concretes a les convocatòries.

Públic	Professorat i PSD
Recursos humans	Accions concretes 1 i 2: Servei Gestió RRHH Acció concreta 3: Direcció i Servei Gestió RRHH
Data	Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Acció concreta 1: Difusió realitzada Acció concreta 2: Formacions realitzades Acció concreta 3: Conclusions de l'estudi

Acció 2.3.	DIFUSIÓ DEL PLA IGUALTAT
Descripció	Informar sobre el pla d'igualtat al personal nou.
Accions concretes	Signar el lliurament d'informació.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Lliurament d'informació

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU

Garantir l'objectivitat i no discriminació en els sistemes de promoció i creixement professional, promovent i millorant les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.

Acció 3.1.	PROCÉS DE PROMOCIÓ INTERNA
Descripció	Actualitzar el procediment de promoció interna establert al conveni incloent al personal docent.
Públic	General
Accions concretes	1. Actualitzar el procés de promoció interna del PAS establert al conveni

	2. Establir el procés de promoció interna per al professorat i personal de suport a la docència
Recursos humans	Direcció, Servei Gestió RRHH i RLT
Data	Tercer any
Indicadors	Acció concreta 1: Actualització del procés de promoció interna Acció concreta 2: Procés de promoció interna establert

FORMACIÓ

OBJECTIU

Millorar l'accés de la plantilla a la formació. Millorar la implantació dirigida al desenvolupament professional i desenvolupar formació específica sobre la base de les necessitats de l'Escola i la plantilla.

Acció 4.1.	SENSIBILITZACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE, COL·LECTIU LGTBI+, ASSETJAMENT i ABÚS DE PODER
Descripció	Continuar implementant accions de sensibilització i formació.
Accions concretes	1. Garantir una formació no sexista, demanant a l'empresa o persona que la imparteix que tingui en compte la igualtat i que utilitzi un llenguatge escrit i visual inclusiu. 2. Realitzar accions de sensibilització, informació i formació en perspectiva de gènere, perspectiva LGTBI+, assetjament i abús de poder.
Públic	Alumnat
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Acció concreta 1: Comunicació a les empreses i recull d'incidències, si s'escau Acció concreta 2: Accions realitzades

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

OBJECTIU

Revisar i regular el sistema de classificació professional utilitzat, evitant errors i possibles discriminacions.

Acció 5.1.	DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL
Descripció	Descriure detalladament les funcions principals i especificitats de cada lloc de treball.
Accions concretes	Realitzar la descripció dels llocs de treball.
Públic	General
Recursos humans	Direcció
Data	Tercer any
Indicadors	Descripció dels llocs de treball (Evidència documental)

RETRIBUCIONS (+ RESULTATS AUDITORIA RETRIBUTIVA)

OBJECTIU

Analitzar la bretxa retributiva mitjançant processos de transparència en el sistema retributiu de treballadors i treballadores.

Acció 6.1.	ANÀLISI DE LA BRETXA SALARIAL OBTINGUDA A L'AUDITORIA RETRIBUTIVA
Descripció	Ampliar l'anàlisi de la bretxa entre les diferents categories laborals per aprofundir en la seva anàlisi.
Accions concretes	Modificar la gestió de les nòmines mensuals agrupant-les per categories.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Tercer any
Indicadors	Canvis realitzats a la gestió de les nòmines

Acció 6.2.	POLÍTICA RETRIBUTIVA
Descripció	Definir la política retributiva
Accions concretes	1. Determinar els conceptes retributius que conformaran el sistema retributiu i les condicions sota les quals s'assignarà cada concepte per a cada lloc i categoria laboral establerts a la descripció de llocs de treball 2. Difondre la política retributiva de l'empresa a tota la plantilla.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Tercer any
Indicadors	Acció concreta 1: Canvis realitzats Acció concreta 2: Difusió realitzada

CONDICIONS LABORALS

OBJECTIU

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la contractació, fomentant l'equilibri de dones i homes en les diferents modalitats de contractació.

Acció 7.1.	DESCONNEXIÓ DIGITAL
Descripció	Establir la política de desconnexió digital amb perspectiva de gènere atenent a la naturalesa i objecte de la relació laboral
Accions concretes	1. Establir una política de desconnexió digital, incloent els càrrecs directius. 2. Establir els casos en què es puguin produir situacions de concurrència entre les necessitats productives i/o organitzatives que justifiquin una excepció al dret a la desconnexió i la forma de procedir en aquests casos excepcionals.
Públic	General
Recursos humans	Direcció i Servei Gestió RRHH
Data	Segon any
Indicadors	Política de desconnexió establerta

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU

Garantir l'exercici dels drets a la conciliació, informant-ne i fent-los accessibles a tota la plantilla, així com millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

Acció 8.1. LABORAL	CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I
Descripció	Promoure la conciliació personal, familiar i laboral.
Accions concretes	Difondre les mesures previstes per l'ESMUC i per la Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Segon any
Indicadors	Difusió realitzada

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

OBJECTIU

Fomentar i incentivar una representació equilibrada d'homes i dones en els diferents grups professionals, però especialment en aquells on estiguin subrepresentats/des, combatent així la segregació horitzontal i vertical.

Acció 9.1.	ANÀLISI DE LA PARITAT EN LA PARTICIPACIÓ EN ACTIVITATS DE L'ESCOLA
Descripció	Promoure la participació del sexe menys representat de les persones que participen en les activitats (seminaris, masterclasses, grans conjunts, jornades monogràfiques) de l'escola: — Personal de serveis de reforç — Professorat convidat — Personal de suport a la docència de reforç (orquestra pilot) — Artistes — Alumnat

Accions concretes	1. Incorporar l'indicador de sexe en la participació de les activitats: — Producció — Departaments — RRHH 2. Obtenir les dades de participació per sexe i activitat. 3. Distribuir equitativament per sexe segons rols i responsabilitats: solista, direcció, intèrprets principals, assistents de producció, direcció artística, etc.
Públic	General
Recursos humans	Accions concretes 1 i 2: Servei de Producció, Departaments i Servei Gestió RRHH Acció concreta 3: Departaments
Data	Acció concreta 1: Segon any Accions concretes 2 i 3: Tercer any
Indicadors	Acció concreta 1: Incorporació d'indicadors Acció concreta 2: Dades obtingudes Acció concreta 3: Evolució en les tendències

Acció 9.2.	VISIBILITZACIÓ DE L'OBRA DE DONES
Descripció	Promoure la incorporació de repertori de dones i d'altres col·lectius infrarepresentats en les activitats i docència de l'Escola.
Accions concretes	Continuar la implementació de l'etiqueta <i>dones</i> al buscador del catàleg de la biblioteca
Públic	General
Recursos humans	Servei de Biblioteca
Data	Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Implementació del catàleg

Acció 9.3.	FOMENT DE LA INCORPORACIÓ DE DONES EN LES ESPECIALITATS AMB MENYS PRESENCIA
Descripció	Promoure i acompanyar la incorporació d'estudiants dones a les especialitats més masculinitzades.
Accions concretes	1. Donar visibilitat a les professores i alumnes d'especialitats

més masculinitzades en les activitats de l'Escola (portes obertes, etc.) i realitzar accions específiques per promoure la incorporació de noves estudiants.

2. Crear la figura d'alumna referent.

3. Explorar la creació de mentories i beques per promoció de la carrera professional de les dones.

Públic	Professorat i alumnat
Recursos humans	Acció concreta 1: Departaments i Secretaria Acadèmica Acció concreta 2: Secretaria Acadèmica Acció concreta 3: Direcció
Data	Accions concretes 1 i 2: Segon any Acció concreta 3: Quart any
Indicadors	Acció concreta 1: Participants interns a les jornades de portes obertes, altres activitats realitzades Acció concreta 2: Participació d'estudiants Acció concreta 3: Programes creats

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU

Garantir que l'ESMUC continuï sent un entorn lliure d'assetjament.

Acció 10.1.	ENTORN D'APRENTATGE I TREBALL SEGUR I RESPECTUÓS, LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES
Descripció	Establir mesures de sensibilització per prevenir, detectar i donar resposta a l'assetjament, abús de poder i altres conductes discriminatòries.
Accions concretes	1. Difondre el nou Protocol Antiassetjament a tota la comunitat ESMUC. 2. Realitzar accions de sensibilització, formatives i informatives sobre l'assetjament, abús de poder i altres conductes discriminatòries.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Des de l'aprovació del Pla

Indicadors	Acció concreta 1: Accions de difusió Acció concreta 2: Accions realitzades
------------	---

VIOLENCIA DE GÈNERE

OBJECTIU

Divulgar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de violència de gènere contribuint a la seva protecció i difondre el compromís de l'ESMUC.

Acció 11.1.	ENTORN D'APRENTATGE I TREBALL SEGUR I RESPECTUÓS, LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLENCIES
Descripció	Prevenir, detectar i donar resposta a situacions de violència de gènere.
Accions concretes	1. Revisar els codis ètics del professorat/PSD i de l'alumnat per estudiar la creació de protocols específics. 2. Promoure la formació, la capacitat i la sensibilització en matèria de diversitat sexual i d'identitat de gènere.
Públic	General
Recursos humans	Acció concreta 1: Consell d'Escola Acció concreta 2: Servei Gestió RRHH
Data	Segon any
Indicadors	Acció concreta 1: Revisions realitzades Acció concreta 2: Accions realitzades

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU

OBJECTIU

Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interns siguin accessibles a tota la plantilla.

Acció 12.1.	ÚS DEL LLENGUATGE
Descripció	Incorporar un llenguatge gràfic, visual, escrit i oral, respectuos i no sexista tant en les comunicacions externes com internes.

Accions concretes	1. Posar a disposició del personal recursos sobre l'ús del llenguatge inclusiu alineats amb el posicionament de l'Escola (guies generals d'estil). 2. Oferir formació específica en llenguatge inclusiu a personal concret per tal de funcionar com a servei d'atenció a la resta del personal.
Públic	Professorat, PSD, alumnat, alumni, PAS
Recursos humans	Acció concreta 1: Servei de Comunicació Acció concreta 2: Servei Gestió RRHH
Data	Acció concreta 1: Segon any Acció concreta 2: Des de l'aprovació del Pla
Indicadors	Acció concreta 1: Guia d'estil de l'ESMUC / altres guies publicades per Universitats Acció concreta 2: Formacions realitzades
Acció 12.2.	MILLORA DE LA SECCIÓ WEB IGUALTAT
Descripció	Ampliar l'apartat d'Igualtat de la pàgina web actual.
Accions concretes	1. Incloure en la secció web dades reals amb gràfics de paritat de personal i alumnat i accions realitzades (Acció 1.2) 2. Enllaçar amb informació oficial / recursos <i>online</i> del Departament d'Educació, Universitats i altres
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Segon any
Indicadors	Acció concreta 1: Publicacions realitzades Acció concreta 2: Informació publicada

COL·LECTIU LGTBIQ+

OBJECTIU

Adoptar mesures adequades a Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Acció 13.1.	ENTORN D'APRENTATGE I TREBALL SEGUR I RESPECTUÓS, LLIURE DE DISCRIMINACIONS I VIOLÈNCIES
Descripció	Prevenir, detectar i donar resposta a situacions de violència contra el col·lectiu LGTBIQ+.
Accions concretes	1. Establir el procediment de canvi de nom sentit i tenir-ho previst als sistemes informàtics. 2. Realitzar formació en perspectiva LGTBI+. 3. Un cop rebudes les instruccions del Departament d'Educació, iniciar una reflexió sobre la incorporació de la variable <i>gènere</i> .
Públic	General
Recursos humans	Acció concreta 1: Secretaria Acadèmica, Servei d'Informàtica, Servei Gestió RRHH Acció concreta 2: Servei Gestió RRHH Acció concreta 3: Direcció, Secretaria Acadèmica, Servei d'Informàtica
Data	Acció concreta 1: Primer any Acció concreta 2: Segon any Acció concreta 3: A partir de les indicacions del Departament d'Educació
Indicadors	Acció concreta 1: Establiment del procediment i peticions rebudes Acció concreta 2: Formacions realitzades Acció concreta 3: Conclusions i accions preses

SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

OBJECTIU

Mantenir i millorar la dimensió de gènere en la política de salut laboral.

Acció 14.1.	MILLORA DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA SALUT I LA PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS
Descripció	Realitzar adequacions als lavabos per adaptar-se a les diferents necessitats.
Accions concretes	1. Habilitar dispensador de productes menstruals. 2. Proposar adaptacions als lavabos per atendre les necessitats de tots els col·lectius.
Públic	General
Recursos humans	Servei de Manteniment
Data	Tercer any
Indicadors	Canvis realitzats als lavabos
Acció 14.2.	MILLORA DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA SALUT I LA PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS
Descripció	Incorporar l'indicador de sexe en les dades d'absentisme per establir possibles relacions amb causes relacionades amb el biaix de gènere.
Accions concretes	Incorporar l'indicador de sexe en les dades d'absentisme.
Públic	General
Recursos humans	Servei Gestió RRHH
Data	Segon any
Indicadors	Dades obtingudes

MITJANS I RECURSOS

Per a la implantació, seguiment i avaluació de cadascuna de les mesures recollides en el pla, l'organització disposarà dels següents mitjans i recursos materials i humans:

MITJANS MATERIALS

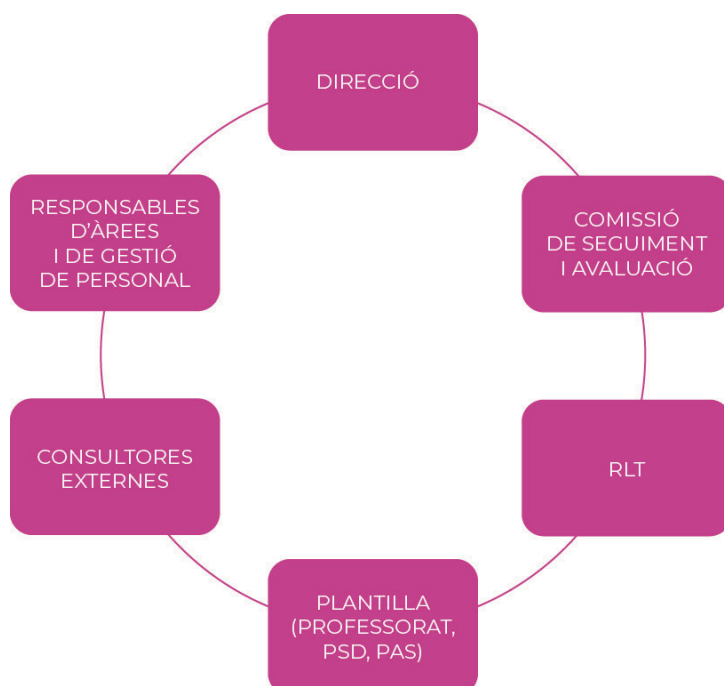
L'ESMUC disposarà d'instal·lacions adequades, mobiliari, dispositius electrònics i tecnològics, programes informàtics, connexió a internet i altres subministraments, documentació i impresos i un altre material fungible per al desenvolupament de les actuacions.

RECURSOS ECONÒMICS

També es disposarà d'un pressupost destinat a la implementació, seguiment i avaluació de les mesures del pla. Aquest pressupost contemplarà les despeses relacionades amb la adquisició de materials, la contractació de serveis externs si fos necessari, la formació del personal implicat, així com altres costos operatius associats amb la implementació de les accions previstes. A més, es procurarà una gestió eficient dels recursos econòmics per garantir la efectivitat i l'èxit del pla d'igualtat.

RECURSOS HUMANS

A més, es precisarà de la implicació de professionals que comptin amb experiència i/o formació en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral i/o acadèmic i més concretament els següents agents per a l'execució de les mesures.



APLICACIÓ I SEGUIMENT

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el Pla d' Igualtat de l'ESMUC permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

La fase de seguiment es realitzarà regularment de manera programada i facilitarà informació sobre possibles necessitats i/o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats de seguiment del desenvolupament del Pla formaran part integral de l'avaluació.

COMISSIÓ D'IGUALTAT, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La Comissió d'Igualtat de l'ESMUC, constituïda el 15 de març de 2023, serà l'encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau de compliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

La Comissió d'Igualtat està dotada del seu propi Reglament de funcionament intern, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Sobre això, es detallen a continuació amb més detall les funcions referides a aquesta responsabilitat concreta:

- Fer el seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, i poder col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluar les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes que la Direcció de l'Escola ha d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avenços respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'ESMUC, a fi de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir el fi perseguit,
- Proposar, debatre i, si s'escau, aprovar mesures noves o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no assolís els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

Complementàriament, a continuació es detallen les atribucions generals de la Comissió:

- Seguiment de l'aplicació del Pla.
- Desenvolupament d'aquells preceptes que els promotors inicials d'aquest Pla hagin atribuït a la Comissió, i dur a terme les definicions o adaptacions que resultin necessàries.
- Coneixement dels compromisos acordats i del grau d'implantació d'aquests, en els terminis marcats en el Pla.

Pel que fa a les atribucions específiques de la Comissió:

- Reflectir el grau d'assoliment dels objectius proposats en el Pla i dels resultats obtinguts mitjançant el desenvolupament de les accions. Analitzar l'adequació dels recursos, metodologies i procediments posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'ESMUC, de la pertinència de les actuacions del Pla a les necessitats de la plantilla i, per últim, de l'eficiència del Pla.

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

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

Tenint en compte la vigència inicial del Pla es realitzarà una avaluació anual. Tant en l'avaluació parcial com en l'avaluació final s'integraran els resultats del seguiment, prenent en consideració variables comparables amb el diagnòstic inicial, juntament amb l'avaluació de resultats i impacte del Pla d'Igualtat.

En base a l'avaluació realitzada, la Comissió d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se. En cas que apareguin discrepàncies en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat, el procediment a seguir serà la comunicació a la Comissió d'Igualtat per al seu estudi i el conseqüent report a la Directiva i/o a la plantilla per a la resolució de les problemàtiques que puguin sorgir en el procés d'implementació del pla.

A més dels indicadors establerts a les mesures, l'ESMUC pot utilitzar també els següents indicadors de seguiment:

Àmbit	Indicadors bàsics
Comunicació i llenguatge inclusiu	Comunicació interna de tot allò relacionat amb la igualtat en l'organització.
	Existència d'una guia de llenguatge i imatge no sexista.
Representació	Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat.
	Percentatge de dones en els diferents nivells, promoció.
	Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes.
	Distribució de les dones i homes en l'organització.
Retribucions	Bretxa salarial entre homes i dones per grup professional.
	Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contractes.
	Percentatge de baixes i acomiadaments per raó de sexe.
Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Existència d'un òrgan, persona, responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament.
	Núm. de denúncies rebudes
	Accions de l'organització per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament.
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai.
	Existència o no, de serveis per a la conciliació com ajuts guarderia, ajuts per al menjar, i altres serveis.
Formació	Hores de formació homes/ dones
	Relació de cursos realitzats
	Núm. de formacions
	Relació de cursos realitzats i personal format
Selecció i contractació	Ofertes d'ocupació publicades
Promoció professional	Nombre de promocions internes desagregades per sexe
	Difusions que es realitzen per als processos de promoció
Classificació professional	Hores de formació homes/ dones
	Relació de cursos realitzats
Condicions de treball	Descripció dels llocs de treball
Violència de gènere	Compromís de l'empresa contra la violència de gènere.
	Evidència de les comunicacions
Salut i PRL	Polítiques de PRL i salut actualitzades, inclosa la perspectiva de gènere
LGTBIQ +	Evidència de la formació a tota la plantilla

La Comissió d' Igualtat de l'ESMUC serà l'òrgan que vetllarà pel compliment del present pla. El seguiment sobre els indicadors aquí descrits es realitzarà anualment en una reunió establerta a aquest efecte.

METODOLOGIA PER AL SEGUIMENT DE L' EXECUCIÓ DEL PLA D' IGUALTAT

L'objectiu és facilitar el seguiment del desenvolupament de les accions recollides en el Pla d'Igualtat, identificar les dificultats trobades i les modificacions adoptades en l'execució de les accions.

Periodicitat	Semestral
Responsables del seguiment de l'execució del pla	
Responsables d'executar les accions d' acord amb el Pla d'Igualtat	Recollida d'informació sobre les accions executades sota la seva responsabilitat, elaboració de la fitxa de seguiment i tramesa als responsables del Pla d' Igualtat
Responsables d'elaborar els informes de Seguiment del Pla d'Igualtat	Comissió de seguiment que elaborarà els informes periòdics i que informarà del resultat a la Comissió d' Igualtat dels resultats de l'execució del Pla
Comissió d'Igualtat	Presca de decisions sobre futures actuacions i comunicació del seguiment a tota la plantilla
Eines per a la recollida d'informació	Fitxa de seguiment de cada acció i model d'Informe de Seguiment (semestral i anual)

MODEL FITXA DE SEGUIMENT DE L' ACCIÓ

Període del seguiment			
Persona responsable			
Data			
Nom de l'acció			
Àrea d' intervenció			
Desenvolupament de l'acció			
Estat de l'acció	☐ No iniciada	☐ Iniciada	
Data d'inici de l'acció (només per a accions Iniciades)	Prevista:	Real:	
Grau d'execució de l'acció (només per a accions Iniciades)	☐ Finalitzada	☐ En procés	
Data de finalització de l'acció	Prevista:	Real:	
Recursos utilitzats per al desenvolupament de l'acció	Descripció i pressupost en cas de ser necessari		
Persones participants (beneficiàries)	Total:	Dones:	Homes:
Incidències en el desenvolupament de les activitats			
Indicador	Nom indicador	Previst	Executat fins a la data
	Indicador 1		
	Indicador 2		
Comentaris/ Suggeriments/ accions correctores			

MODEL INFORME DE SEGUIMENT

Període del seguiment	
Personal responsable	
Data	

Grau d'execució de les mesures del Pla			
Eixos d'intervenció	Núm. accions previstes	Núm. accions executades	% accions executades
Estructura organitzacional i estratègia			
Comunicació (interna i externa)			
Accés a l'ocupació: selecció i reclutament			
Formació contínua, promoció professional i desenvolupament			
Política retributiva			
Ordenació del temps de treball: conciliació de la vida familiar, laboral i personal			
Violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe			
Salut laboral i prevenció de riscos			
Responsabilitat Social Corporativa			
Subtotal			
TOTAL			

Grau d'execució del pressupost del Pla			
Eixos d'intervenció	Pressupost previst	Pressupost executat	% pressupost executat
Estructura organitzacional i estratègia			
Comunicació (interna i externa)			

Accés a l'ocupació: selecció i reclutament			
Formació contínua, promoció professional i desenvolupament			
Política retributiva			
Ordenació del temps de treball: conciliació de la vida familiar, laboral i personal			
Violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe			
Salut laboral i prevenció de riscos			
Responsabilitat Social Corporativa			
Subtotal			
TOTAL			

Persones beneficiàries per eix d'intervenció

Eixos d'intervenció	Dones	Homes	Total
Estructura organitzacional i estratègia			
Comunicació (interna i externa)			
Accés a l'ocupació: selecció i reclutament			
Formació contínua, promoció professional i desenvolupament			
Política retributiva			
Ordenació del temps de treball: conciliació de la vida familiar, laboral i personal			
Violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe			
Salut laboral i prevenció de riscos			
Responsabilitat Social Corporativa			

Subtotal			
TOTAL			

Valoració tècnica

Descripció d'assoliments i avenços	Bones pràctiques
Descripció de desviacions i obstacles	Descripció de dificultats trobades en la implementació i les causes que han produït les desviacions
Descripció d'incidències	Descripció de les incidències trobades en la implementació i les causes que les han produït
Conclusions	Observacions, valoració de l'execució del Pla, proposta de mesures correctores, modificacions o suggeriments per al Pla

AVALUACIÓ I REVISIÓ

L'avaluació és el procés que té per finalitat obtenir un coneixement precís sobre les intervencions realitzades, que permeti emetre una valoració (enjudiciament crític) sobre el valor o el mèrit d'aquestes, de manera que siguin d'utilitat per prendre decisions. Per a això és necessari partir de la recollida i l'anàlisi de la informació mitjançant mètodes i tècniques rigoroses.

L'avaluació s'utilitza per analitzar el desenvolupament del procés del Pla, corregir errors i poder modificar el curs de les accions empreses, és a dir, ha de servir per prendre decisions i millorar el conjunt de les mesures i accions proposades

- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat d'Oportunitats a l'empresa d'acord amb el compromís adquirit
- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el desenvolupament del Pla

La finalitat és facilitar una visió dels avenços produïts o a partir de la implementació del pla d'igualtat, de les necessitats pendents o noves sorgides a partir de la posada en marxa de les accions del Pla.

Periodicitat:	Una a l'any d'execució considerada intermèdia, i una altra en finalitzar amb l'objectiu d'extreure les conclusions de l'execució del Pla.
Responsable	Comissió Negociadora d'Igualtat (en aprovar el Pla passa a ser Comissió de Seguiment): responsable de l'avaluació. En el cas de l'avaluació final seria recomanable que fos una avaluació externa i independent, i s'encarregaria de la coordinació de l'equip avaluador i de la supervisió i aprovació dels Informes d'avaluació. També comunicarà els resultats de l'avaluació a tota la plantilla.

CONTINGUT DE L'AVALUACIÓ

AVALUACIÓ DE RESULTATS. INDICADORS

- Nivell d'execució del Pla. Nombre total d'accions per àrees implantades a Entitat, grau d'execució del pressupost, grau de compliment dels objectius del Pla.
- Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic (bretxes de gènere).
- Persones beneficiàries: Nombre i sexe total, per departaments i per categoria

professional:

Persones beneficiàries			
Eix d'intervenció	Dones	Homes	Total
TOTAL			

Persones beneficiàries			
Categoria professional	Dones	Homes	Total
Gerència			
Responsables d'Àrea			
Personal qualificat			
Altres			
TOTAL			

Persones beneficiàries			
Departaments	Dones	Homes	Total
Gerència			
Responsables d'Àrea			
Personal qualificat			
Altres			
TOTAL			

- Efectes no previstos del Pla.
- Altres

AVALUACIÓ DE PROCÉS

- Grau de sistematització dels procediments.
- Grau d'informació i difusió entre la plantilla.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic posats en marxa (només ja que les fitxes individuals recullen els detalls).
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.
- Solucions aportades respecte a les incidències i dificultats en la posada en marxa.
- Altres

AVALUACIÓ D'IMPACTE

- Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- Disminució de segregació vertical.
- Disminució de segregació horitzontal.
- Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció en els quals s'identifiqui una major igualtat entre dones i homes.
- Canvis en la valoració de la plantilla respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Canvis en la cultura de l'ESMUC.
- Canvis en la imatge de l'ESMUC.
- Millora de les condicions de treball.
- Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Altres

COMENTARIS

Accions que mantenir, que descartar, noves necessitats identificades i propostes de millora.

CALENDARI D'ACTUACIONS

Eix/àmbit	Nom mesura	1r any	2n any	3r any	4t any
CULTURA DE L'ENTITAT I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA	1.1. Obtenció dels indicadors de sexe/ gènere	x	x	x	x
	1.2. Recollida de les accions de promoció de la cultura d'igualtat, equitat i inclusió	x	x		
	1.3. Revisió de la perspectiva de gènere (àmbits de la docència)		x		x
	1.4. Revisió de la perspectiva de gènere (àmbits de la recerca)		x		x
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	2.1. Compromís de l'escola	x			
	2.2. Promoció de la participació femenina	x	x	x	x
	2.3. Difusió del pla igualtat	x	x	x	x
PROMOCIÓ PROFESSIONAL	3.1. Procés de promoció interna			x	
FORMACIÓ	4.1. Sensibilització en perspectiva de gènere, col·lectiu LGTBI+, assetjament i abús de poder	x	x	x	x
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	5.1. Descripció dels llocs de treball			x	
RETRIBUCIONS	6.1. Anàlisi de la bretxa salarial obtinguda a l'auditoria retributiva			x	
	6.2. Política retributiva			x	
CONDICIONS LABORALS	7.1. Desconnexió digital		x		
EXERCICI CO-RESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	8.1. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral		x		
INFRA-RERPRESENTACIÓ FEMENINA	9.1. Anàlisi de la paritat en la participació en activitats de l'escola		x	x	
	9.2. Donar visibilitat a l'obra de dones	x	x	x	x
	9.3. Foment de la incorporació de dones en les especialitats amb menys presència		x		x

Eix/àmbit	Nom mesura	1r any	2n any	3r any	4t any
PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	10.1. Entorn d'aprenentatge i treball segur i respectuós, lliure de discriminacions i violències	x	x	x	x
VIOLÈNCIA DE GÈNERE	11.1. Entorn d'aprenentatge i treball segur i respectuós, lliure de discriminacions i violències		x		
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU	12.1. Ús del llenguatge	x	x	x	x
	12.2. Millora de la secció web igualtat		x		
COLLECTIU LGTBIQ+	13.1. Entorn d'aprenentatge i treball segur i respectuós, lliure de discriminacions i violències	x	x		
SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	14.1. Millora de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i la prevenció dels riscos laborals			x	
	14.2. Millora de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut i la prevenció dels riscos laborals		x		

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Qualsevol modificació del Pla d'Igualtat, aquí contemplat, que impliqui l'incompliment d'una mesura o objectiu, requereix l'aprovació de les mateixes parts interessades que van aprovar aquest pla, en el nostre cas per la comissió paritària o de seguiment.

De la mateixa manera es convocarà la comissió de seguiment en cas que durant la implantació del pla d'igualtat, el seguiment, l'avaluació de produir-se discrepàncies o dubtes sobre l'acordat.

Es convocarà les parts interessades amb antelació suficient, en situacions normals amb 15 dies d'antelació, en situacions urgents es convocarà les parts com més aviat millor, havent de quedar qualsevol acord reflectit en una acta de reunió signada en tots els seus fulls.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avanç de la negociació o suspensió d'aquesta, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació i arbitratge designats per a això.

Les parts acorden la seva adhesió total i incondicionada al VI Acord Inter confederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASEC), subjectant-se íntegrament als òrgans de mediació, i en el seu cas arbitratge, establerts pel Servei Inter confederal de Mediació i Arbitratge (SIMA), o en el seu cas l'organisme autonòmic similar que tingui la competència.

SIGNATURA DEL PLA D'IGUALTAT

I en prova de conformitat, signen a data 11 d'abril de 2024 a Barcelona la Comissió Negociadora d'Igualtat:

En representació de l'ESMUC

Mònica Bayo Sánchez (D.N.I. ***4764**)	Gisela Garcia Brugada (D.N.I. ***2924**)

En representació de les persones treballadores

Fèlix Pastor Olives (DNI ***3995**)	Carme Sediles Gràcia (DNI ***6094**)

