

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

[2024-2027]



Diputació
Barcelona

Institut del Teatre

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

Autoria:

Institut del Teatre

Amb la col·laboració de:

Elvira Comino Cano

Gemma Nogués Gibert

Marc Trias Gibert

ECGN MOON CONSULTORIA, SL

Primera edició:

abril de 2024

© Diputació de Barcelona

Edició i producció:

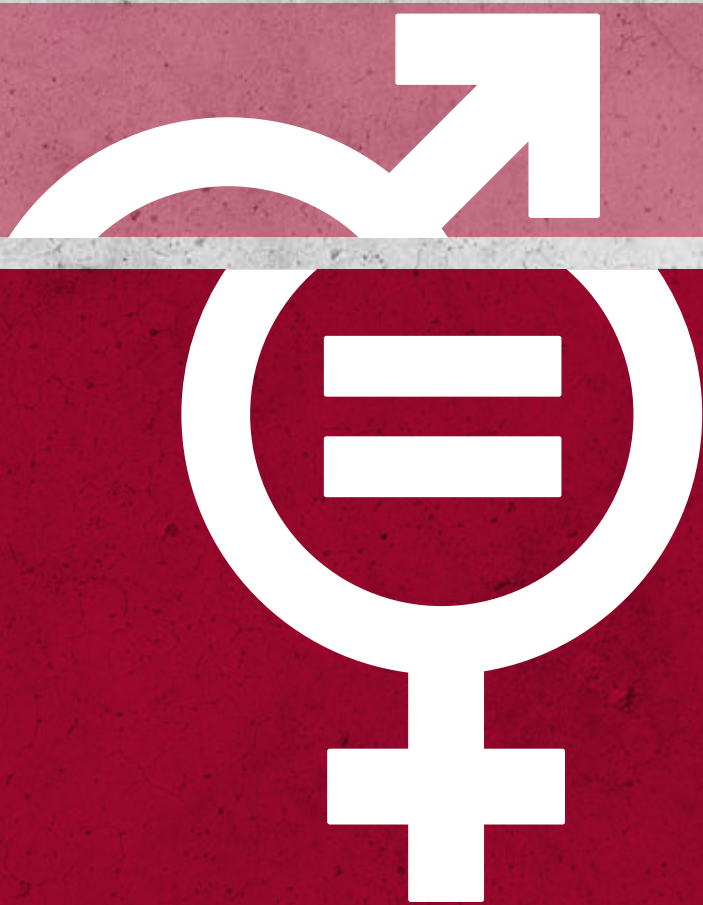
Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional

Maquetació:

Tereza Janáková

Índex de continguts

Introducció	5
Presentació	7
Marc legal i normatiu	11
Normativa europea i internacional	11
Normativa estatal	12
Normativa autonòmica	12
Normativa municipal	12
Objectius, àmbits d'intervenció i metodologia d'anàlisi	15
Objectius del Pla d'igualtat	15
Àmbits d'intervenció	15
Metodologia	16
Parts subscriptores del Pla d'igualtat	23
Àmbit personal, territorial i temporal	27
Fitxa de l'organització	27
Àmbit personal	28
Àmbit temporal	28
Informe diagnòstic: resum dels principals resultats analitzats	31
Objectius del Pla d'igualtat	49
Objectius generals	49
Objectius específics	49
Mesures d'igualtat:	
accions, indicadors de seguiment i terminis d'execució	53
Accions	53
Indicadors de seguiment	54
Calendari d'execució	55
Fitxes de les accions	57
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	65
Sistema de seguiment i revisió periòdica	66
Sistema d'avaluació	67
Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat	69
Calendari d'actuacions	71
Procediment de modificació	75
Annexos	77



=

INTRODUCCIÓ

A partir de l'aprovació de la Llei d'igualtat, la Llei de l'Estatut del treballador públic i per la mateixa coherència en el compromís envers la igualtat de gènere, es fa necessari iniciar radiografies de l'estat de les institucions públiques en matèria d'igualtat de gènere, per conèixer la situació en què es troben organitzativament aquestes institucions en matèria de gènere. Tanmateix, els últims reials decrets llei d'àmbit estatal, publicats l'últim trimestre del 2020, obliguen que tota organització amb més de 50 persones en plantilla, disposi d'un seguit de mecanismes estandarditzats, entre aquests la disposició d'un pla d'igualtat, per tal de fer efectiu el principi d'igualtat.

El present Pla d'igualtat de gènere és el primer que es redacta a l'Institut del Teatre.

Aquest instrument ha de contribuir a potenciar un canvi organitzatiu que permeti objectivar els criteris, els procediments i les decisions sobre la gestió de les polítiques de personal i alliberar-les de qualsevol desviació que pugui ocasionar algun tipus de discriminació per raó de sexe o gènere.

Per elaborar-lo, s'ha realitzat una diagnosi de situació en què s'analitzen amb perspectiva de gènere els principals criteris i processos interns de gestió de recursos humans i les percepcions de la plantilla en cadascun d'aquests.

A partir d'aquesta radiografia, es planteja aquest Pla d'igualtat: una eina de caràcter executiu, amb objectius, activitats planificades i sistemes de seguiment i avaluació amb caràcter quadriennal, que tenen com a finalitat establir les condicions perquè totes les persones exerceixin amb plena llibertat els seus drets, sense privilegis ni obstacles per a un sexe / gènere o un altre en el marc del seu exercici professional, amb l'objectiu que sigui implementat corresponentment en els pròxims anys i d'aquesta manera es pugui garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat en el marc de l'organització.



PRESENTACIÓ

Aquest Pla intern d'igualtat de gènere de l'Institut del Teatre 2024-2027 té per objecte contribuir a objectivar els circuits i processos de la gestió de Recursos Humans i, per tant, minimitzar qualsevol desigualtat per raó de sexe o gènere a l'organització.

D'una banda, el disseny d'aquest Pla d'igualtat inclou tots els aspectes normatius vigents d'aplicació pels ens públics en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball i transparència i treballs d'igual valor. En el cas d'aquella normativa que aplica tan sols al personal laboral, el Pla d'igualtat l'ha pres com a base l'aplicació universal per a tots els llocs de treball.

I de l'altra, aquest disseny del Pla s'ha realitzat d'acord amb els resultats de la diagnosi de gènere realitzada en els últims mesos a través de la identificació, mitjançant 10 àmbits d'anàlisi, d'aquells aspectes que cal millorar internament, que serviran com a punt de partida per la identificació dels objectius del present Pla.

D'acord amb les conclusions que es desprenen de la diagnosi, s'han identificat un seguit d'objectius, amb les seves corresponents accions i un cronograma anual que hauria de guiar les diverses accions que s'haurien d'anar executant, amb l'objectiu que el seu acompliment assegurí una correcta consecució de tots i cadascun dels objectius establerts.

Les accions s'han temporitzat d'acord amb les prioritats detectades per part dels diversos col·lectius interpel·lats en cadascuna de les fases d'intervenció així com per la mateixa lògica d'intervenció de cadascuna d'elles, de manera que s'ha procurat que puguin anar-se executant de forma continuada i seguint una certa lògica de consecució, de manera que una ajudi a l'acompliment i a l'execució de la següent.

Per facilitar la posada en marxa d'aquest Pla, totes les accions s'han classificat d'acord amb la naturalesa de cadascuna d'elles. Aquesta informació pretén ajudar en la comprensió i la futura implementació del mateix pla.

Finalment, aquest Pla d'igualtat disposa d'una estratègia d'implementació, seguiment i avaluació, mitjançant el disseny d'un conjunt d'indicadors de seguiment i d'impacte, l'objectiu dels quals és el de facilitar que aquest pugui esdevenir una eina útil i àgil en el seu maneig per la gestió i la implementació de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern de l'organització.

El document que es presenta a continuació s'estructura d'acord amb l'actual disposició normativa del Reial decret llei 901/2020 vigent, pel qual tots

els continguts que s'hi recullen estan estructurats d'acord amb la proposta que requereix la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere en el treball.



=

(E)

MARC LEGAL I NORMATIU

NORMATIVA EUROPEA I INTERNACIONAL

- Conclusions de Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7 / CEE de Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85 / CEE de Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81 / CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78 / CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació.
- Directiva 2004/113 / CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54 / CE de Parlament Europeu i de Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18 / UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41 / UE del Parlament Europeu i de Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 [COM [2010] 0491].
- Carta Europea de la Dona [COM / 2010/0078 final].
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 [2011 / C 155/02].

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució espanyola de 1978.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, per la qual cosa es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

NORMATIVA AUTONÒMICA

- Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

NORMATIVA MUNICIPAL

- Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, Estatut d'Autonomia de Catalunya: Article 9, punts 8 [Règim local] i 27 [Promoció de la dona].
- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Decret legislatiu 2/2003 de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la llei municipal i de règim local de Catalunya: Capítol II, article 66 – competències municipals i locals i Capítol II, article 71.1 c – la promoció de la dona.
- Llei orgànica 6/ 2006 – Reforma Estatut d'Autonomia: Títol preliminar – article 4 – els drets i els principis rectors i Títol I, capítol 5, article 41 – Perspectiva de gènere.
- Títol IV, capítol II [matèries de les competències], article 153 [Polítiques de gènere].





OBJECTIUS, ÀMBITS D'INTERVENCIÓ I METODOLOGIA D'ANÀLISI

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla intern d'igualtat de gènere és una estratègia d'intervenció mitjançant un conjunt ordenat de mesures amb l'objectiu de contribuir a assolir la igualtat real entre les persones treballadores de l'Institut del Teatre, afavorint polítiques internes per tal d'eliminar estereotips, actituds i obstacles que dificulten la igualtat de tracte i el principi d'igualtat d'oportunitats per a tothom, amb indiferència del sexe o gènere.

Els objectius que aquest Pla d'igualtat cerca són els següents:

- Acomplir la legalitat vigent en matèria d'igualtat de gènere.
- Assolir el compromís tàcit per part de l'organització en avançar cap a una igualtat d'oportunitats efectiva i real.
- Avançar en el principi d'igualtat de gènere a l'organització interna.
- Identificar els obstacles i les barreres que dificulten la plena igualtat de gènere, tant en l'organització formal com informal de l'organisme.
- Potenciar el talent i les capacitats de les persones treballadores.
- Enfortir la credibilitat i el compromís de l'organització envers les polítiques de gènere, a través de la coherència entre el discurs i la pràctica interna.
- Identificar els mecanismes, circuits i recursos necessaris per facilitar la incorporació o la millora del principi d'igualtat dins l'organització.

ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

Per a l'elaboració del present procés, s'han establert diversos àmbits d'anàlisi que són els eixos en què s'ha fonamentat la diagnosi de gènere, i en funció dels resultats que d'aquesta en derivin seran els que definitivament vertebraran el Pla d'actuació. Són els següents:

- Cultura i compromís envers la igualtat de gènere.
- Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina.
- Procés de selecció i contractació.

- Formació.
- Promoció professional.
- Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.
- Condicions de treball.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquests àmbits han estat estipulats de manera consensuada amb el Servei de Polítiques d'igualtat de la Diputació de Barcelona, fruit dels últims canvis legislatius d'àmbit estatal i en especial, per l'aplicació del nou Reial decret llei 901/2020.

METODOLOGIA

Per a l'elaboració de la present diagnosi, s'han emprat les eines metodològiques següents:

Recollida, tractament i anàlisi de dades organitzatives	
Objectiu	Disposar d'una radiografia de la situació global en matèria d'igualtat de gènere a l'organització.
Descripció	Recollida, tractament i anàlisi de les dades organitzatives dels RH, relatives a la situació d'homes i dones de la plantilla, d'acord amb els àmbits d'anàlisi estipulats.
Perfil participant	<ul style="list-style-type: none"> • Referent del Pla d'igualtat. • Personal de la Unitat de Gestió de Recursos Humans. • Personal de la Unitat de Gestió Retributiva i Contractació. • Personal de Comunicació. • Tècnic de Formació. • Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals.

Delphi adaptat	
Objectiu	Garantir que les persones clau pel desenvolupament del PIA portin la seva opinió sobre els diversos àmbits d'intervenció del Pla.
Descripció	<p>Disseny, enviament i tractament d'una enquesta de preguntes obertes sobre principals fites aconseguides i reptes pendents sobre els diversos àmbits d'intervenció, a través de dues rondes de resposta.</p> <p>La primera d'elles permet una recollida individual i la segona ronda, a partir de tota la informació resultant de la primera, es recull el contrast de totes elles.</p>
Col·lectiu convocat	<p>Direcció General</p> <p>Gerència</p> <p>Cap de Servei de Gestió i Administració</p> <p>Cap de Secció de Gestió Econòmica</p> <p>Cap de la Secció de Desenvolupament i Processos</p> <p>Cap de la Secció de Recursos i Serveis Tècnics</p> <p>Secretaria Acadèmica General</p> <p>Coordinació Acadèmica</p> <p>Direcció de Serveis Culturals</p> <p>Direcció d'IT Dansa</p> <p>Direcció MAE</p> <p>Direcció Escola Superior d'Art Dramàtic</p> <p>Direcció Conservatori Superior de Dansa</p> <p>Direcció Conservatori Professional de Dansa – Escola integrada</p> <p>Direcció Escola Superior de Tècniques de les Arts de l'Espectacle</p> <p>Direcció Centre Territorial del Vallès</p> <p>Direcció Centre Territorial d'Osona</p> <p>Cap de la Unitat de Gestió Retributiva i Contractació</p> <p>Cap de la Unitat de Comptabilitat</p> <p>Cap de la Unitat de Gestió de RRHH</p> <p>Cap de la Unitat d'Informàtica i Audiovisuals</p> <p>Cap de la Unitat de Manteniment i Seguretat en Obres</p> <p>Cap de la Unitat de Gestió d'Espais Escènics</p> <p>Cap de la Unitat de Serveis Generals</p> <p>Cap del Col·lectiu d'Instrumentistes</p> <hr/> <p>Total persones: 25 [12 dones i 13 homes]</p>

Percentatge de participació	Total de respostes obtingudes 1a ronda: 16 persones
	Percentatge participació 1a ronda: 64%
	Total de respostes obtingudes 2a ronda: 7 persones
	Percentatge participació 2a ronda: 28%

Enquesta	
Objectiu	Disposar d'una aproximació general de les percepcions de la plantilla en relació amb els temes més destacats en l'àmbit d'igualtat de gènere de l'organització.
Descripció	Disseny i enviament d'una enquesta en línia dirigida a tota la plantilla que permet recollir opinions respecte a la situació de l'organització en relació amb els diferents àmbits d'anàlisi estipulats.
Col·lectiu convocat	Total plantilla: 433 persones [227 dones i 206 homes].
Percentatge de participació	<p>Total de respostes obtingudes: 139 persones [91 dones i 48 homes]</p> <p>Percentatge participació plantilla: 32,33%</p> <p>Percentatge participació dones: 40,00%</p> <p>Percentatge participació homes: 23,30%</p> <p>Representativitat estadística¹:</p> <p>Heterogeneïtat: 50%</p> <p>95% de nivell de confiança</p> <p>7% de marge d'error</p>

¹ La representativitat estadística obtinguda no permet extrapolar els resultats d'aquesta enquesta com a percepcions globals de la plantilla.

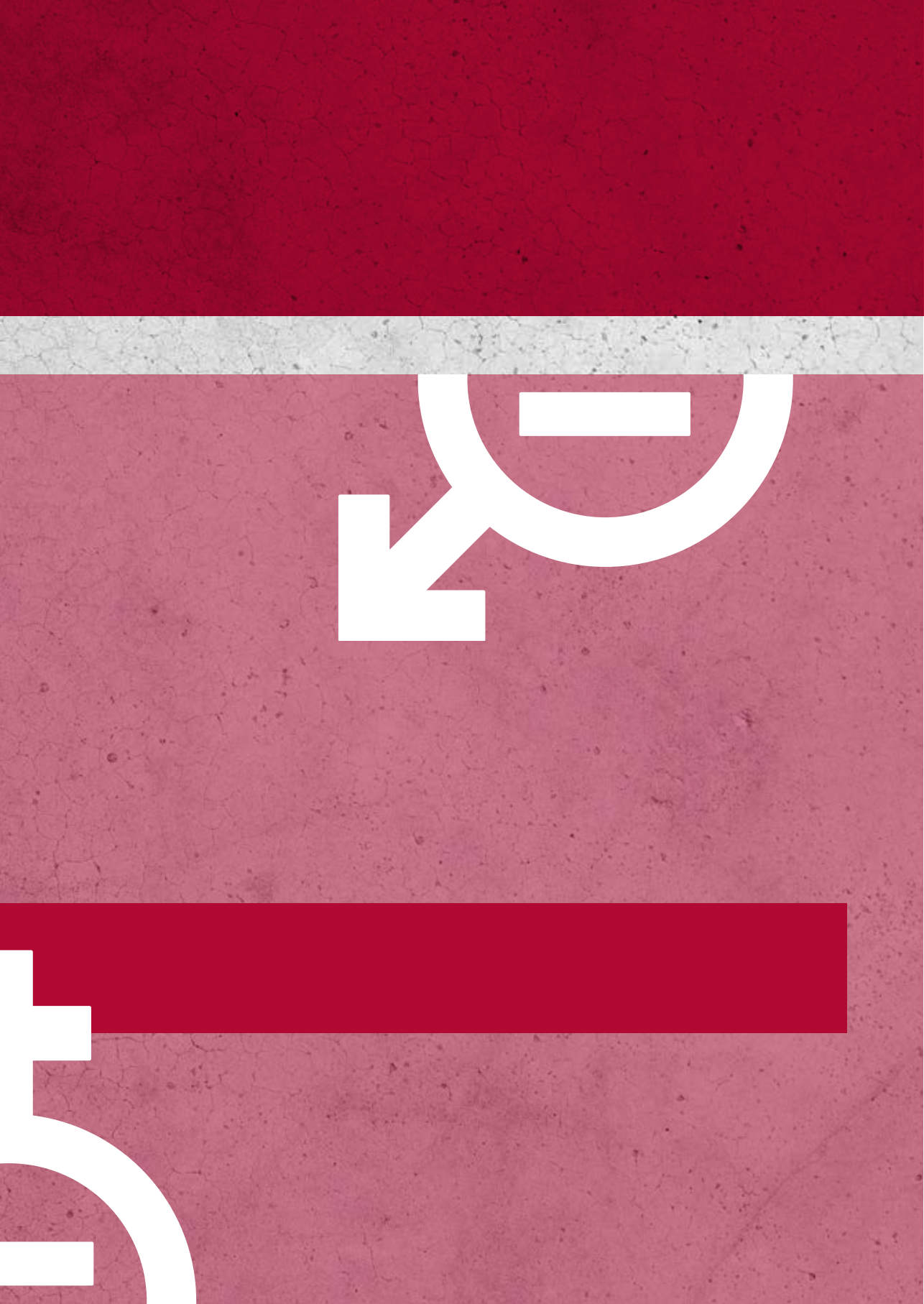
Focus grup	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar les actuals polítiques de RH en l'àmbit organitzatiu, així com els principals reptes de futur en aquesta matèria. • Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques de cadascun dels departaments implicats en la gestió dels RH. • Ampliar i matisar totes les dades primàries tractades i analitzades.
Descripció	<p>Espais de participació presencials i virtuals semiestructurats, cadascun d'ells adaptat al perfil destinatari, per identificar de manera específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principals fites aconseguides. • Principals mancances o necessitats detectades. • Reptes pendents a abordar.
Col·lectiu convocat	<ul style="list-style-type: none"> • 1r Focus Grup [06/07/2023 - Presencial]: personal base • 2n Focus Grup [11/07/2023 - Presencial]: càrrecs intermedis. • 3r Focus Grup [13/07/2023 - Presencial]: Sindicats
Percentatge de participació	<p>Total de persones assistents:</p> <p>Personal base 13 persones [8 dones i 5 homes].</p> <p>Càrrecs intermedis 11 persones [8 dones i 3 homes].</p> <p>Sindicats 8 persones [5 dones i 3 homes].</p>

Intervencions semiestructurades de contrast	
Objectiu	<ul style="list-style-type: none"> • Conèixer les polítiques actuals de RH en l'àmbit organitzatiu i els principals reptes de futur en aquesta matèria. • Identificar els circuits procedimentals i les dinàmiques dels departaments implicats en la gestió de RH. • Ampliar, matisar i contrastar tota la informació recollida i analitzada. • Analitzar la pertinença i la idoneïtat, tant de l'enfocament i l'abast del Pla com l'adequació de les actuacions i la temporalització plantejada.
Descripció	<p>Execució de diverses intervencions, presencials i en línia, a persones destacables en relació amb la incorporació efectiva del principi d'igualtat dins de l'organització, tant de l'àmbit dels RH com de l'àmbit d'igualtat.</p>

Participants

- Cap del Servei de Gestió i Administració.
- Cap de Serveis Culturals.
- Tècnica de Serveis Culturals.
- Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals.
- Coordinació Acadèmica.
- Cap de Secció de Gestió Econòmica.
- Cap de la Secció de Desenvolupament i Processos.





PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA D'IGUALTAT

Aquest Pla d'igualtat ha estat promogut per part de l'Institut del Teatre i per la seva elaboració, s'ha comptat amb una empresa externa especialitzada en l'àmbit: ECGN Moon Consultoria, SL.

Per establir les parts legitimades que subscriuen el Pla d'igualtat s'ha constituït, a l'inici del procés, la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (d'ara endavant, CNPI), tal com ho regula l'actual normativa vigent en el recentment publicat Reial decret 901/2020, en el qual es defineix l'obligatorietat que aquest sigui l'òrgan a través del qual es defineixi, es negociï i s'aprovi la diagnosi de gènere i el Pla d'igualtat.

Per dictamen de la Junta de Govern de l'Institut del Teatre, de data 19 de juliol de 2022 (Acord núm. 58/2022), es va aprovar la constitució de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat (CNPI) de l'Institut del Teatre i la conformen 12 persones (8 dones i 4 homes), que de manera paritària, la meitat esdevenen representants de l'ens públic i l'altra meitat, representants de la part social.

Les persones que conformen la CNPI, són les següents:

En representació de l'organització:

- Cap de Servei de Gestió i Administració.
- Cap de Serveis Culturals.
- Cap de la Secció de Desenvolupament i Processos.
- Cap de Secció de Gestió Econòmica.
- Coordinadora acadèmica.
- Tècnica de Serveis Culturals.

En representació de la part social:

- Representant de la secció sindical La Intersindical.
- Representant de la secció sindical La Intersindical.
- Representant de la secció sindical La Intersindical.
- Representant de la secció sindical de CCOO.

- Representant de la secció sindical de CCOO.
- Representant de la secció sindical d'UGT.

A través d'aquest òrgan legitimat, les parts acorden la definició, la negociació i l'aprovació tant de la diagnosi de gènere com del Pla d'igualtat.







ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

FITXA DE L'ORGANITZACIÓ

Dades de l'empresa						
Raó social	Institut del Teatre					
CIF	P5800024A					
Domicili social	Plaça Margarida Xirgu s/n, 08004 Barcelona.					
Web	www.institutdelteatre.cat					
Responsable de l'entitat						
Nom	Junta de Govern de l'Institut del Teatre					
Càrrec	www.institutdelteatre.cat/institucio/organsgovern/id16/junta-de-govern.htm					
Responsable del projecte						
Nom	Sílvia Ferrando Luquin					
Càrrec	Direcció general					
Nom	Antoni Pérez Rodríguez					
Càrrec	Gerència					
Activitat						
Sector Activitat	Administració pública (formació, recerca, innovació i transferència de coneixement en l'àmbit de les arts escèniques)					
Conveni col·lectiu regulador	Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona					
Dimensió						
Persones treballadores	Dones	227	Homes	206	Total	433

ÀMBIT PERSONAL

Aquest Pla d'igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadores de l'organització, al personal funcionari i laboral ja sigui personal d'administració i serveis (PAS), personal docent (D) o personal auxiliar docent (AD).

El diagnòstic s'ha basat en les dades organitzatives recollides de l'1 de gener a 31 de desembre de 2022.

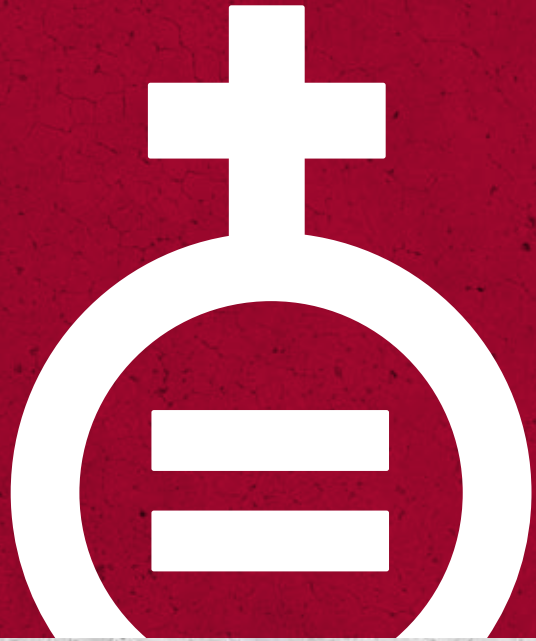
Per tant, l'anàlisi s'ha realitzat tenint en compte una plantilla conformada per un total de 433 persones, 227 dones i 206 homes, disposats organitzativament segons el lloc que ocupen dins de l'organització.

Pel que fa a l'àmbit territorial, aquest Pla d'igualtat és de caràcter provincial, ja que tots els centres de treball que conformen l'ens públic objecte del Pla estan ubicats en la província de Barcelona.

ÀMBIT TEMPORAL

El present Pla d'igualtat té una vigència de 4 anys, a comptar a partir de la data en què aquest sigui aprovat per l'òrgan responsable que determini l'Institut del Teatre, per tant, es considerarà a tots els efectes com a data d'inici de la vigència, la data en què s'aprova per la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat o bé la data en què s'aprova per l'òrgan competent designat per l'organització a tal efecte.

Una vegada finalitzada la seva vigència, aquest es mantindrà en vigor fins a l'aprovació del següent, sense que la seva durada màxima excedeixi el període de 4 anys previst a l'article 9.1 del Reial decret 901/2020.





INFORME DIAGNÒSTIC: RESUM DELS PRINCIPALS RESULTATS ANALITZATS

Amb l'objectiu de facilitar la comprensió sobre el disseny dels objectius i les mesures que conformen el Pla d'igualtat, en aquest apartat es detallen els principals aspectes destacats que deriven de l'informe de diagnòstic de gènere, realitzat entre novembre del 2022 i el juny del 2023.

Aquest resum es presenta en forma de punts forts i punts dèbils per a cadascun dels àmbits analitzats.

En primer lloc, es presenten, per àmbits d'intervenció, un resum de tots els aspectes que es consideren com a punts forts, ja sigui perquè la seva existència assegura d'una manera o una altra la igualtat de gènere, o perquè representen aspectes o mecanismes que garanteixen i/o contribueixen a avançar cap al foment de la igualtat de gènere en l'àmbit intern.

Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Voluntat política en l'impuls del Pla d'igualtat intern, el primer de l'Institut del Teatre, ja que la primera proposta elaborada el 2015 no es va arribar a aprovar.
- El novembre de 2021 es presenta el document Linies troncal del projecte de Direcció General per al mandat 22-24/29, una aposta clara per a procurar un espai de convivència respectuós. Addicionalment, la missió del projecte Benestar és crear i impulsar accions, eines, mecanismes i contextos dedicats a posar al centre a totes les persones que formen part de la Comunitat de l'Institut del Teatre per a garantir un entorn de treball segur i saludable.
- Malgrat que l'Institut del Teatre no ha impulsat estratègies concretes en relació amb l'ús i la promoció del llenguatge no sexista, segueix les pautes que marca la Diputació de Barcelona en aquesta matèria. Disposa, per tant, del manual sobre l'ús del llenguatge no sexista, elaborat per la Diputació de Barcelona.
- El 80% de les persones enquestades afirmen que utilitzen de manera inclusiva i no sexista el llenguatge sovint [53%] o sempre [27%].
- Un 88% de les persones enquestades afirmen que l'Institut del Teatre té en compte la igualtat d'oportunitats (Ido) de totes les persones amb independència del sexe o gènere sempre [46%] o sovint [42%].
- Una majoria àmplia de la plantilla enquestada, amb un 88%, consideren que l'organització aposta per garantir la Ido amb independència del sexe o gènere sempre [45%] o sovint [43%].

- Una àmplia majoria de la plantilla enquestada, amb un 86%, consideren que totes les persones gaudeixen de les mateixes oportunitats, amb independència del sexe o gènere, sempre (53%) o sovint (33%).
- El 49% de la plantilla enquestada afirma que el Pla d'igualtat és molt necessari, i el 38% opina que aquest ho és força.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat amb relació al llenguatge inclusiu, s'expressa el següent:
 - Sensació generalitzada segons la qual l'Institut del Teatre fomenta el llenguatge inclusiu i no sexista.
 - No hi ha diferències en la imatge d'homes i dones que transmeten les comunicacions internes i externes de l'organització.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup fets, amb relació al llenguatge inclusiu, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - Progressos en l'ús del llenguatge inclusiu. L'organització s'esforça per implementar el llenguatge inclusiu i cada vegada hi ha més gent amb consciència sobre aquest tema.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació al compromís organitzatiu envers la igualtat, s'expressa el següent:
 - Algunes persones afirmen que a l'organització no existeix cap mena de discriminació per raó de sexe.
 - Sensació general segons la qual l'organització no té problemes greus relacionats amb la igualtat de gènere.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup fets, en relació amb el compromís organitzatiu envers la igualtat, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - L'elaboració del Pla d'igualtat. L'actual procés d'elaboració del Pla d'igualtat es considera un exemple destacat del compromís de l'organització amb la igualtat de gènere.

Característiques generals de la plantilla

- La plantilla de l'Institut del Teatre està força equilibrada. De les 433 persones en plantilla, 227 són dones (52%) i 206, homes (48%).
- Pel que fa a la mitjana d'edat, homes i dones presenta un comportament similar: pel que fa a les dones l'edat mitjana és de 49,7 anys i en el cas dels homes, de 50,3 anys. Ens trobem, per tant, davant d'una plantilla lleugerament madura per part d'ambdós sexes.
- La distribució de l'edat de la plantilla en funció del sexe és bastant homogènia, centrada en la franja que va des dels 36 anys a més de 55 anys.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- Distribució força equilibrada d'homes i dones als nivells professionals superiors i intermedis. En aquests nivells la segregació vertical és reduïda.
- Distribució força equilibrada per sexe en les dues àrees més importants en termes de volum de plantilla (Departaments Acadèmics i Gerència), i a l'ESAD. En aquestes àrees la segregació horitzontal és acotada.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la representativitat vertical i horitzontal, s'expressa el següent:
 - Sensació generalitzada segons la qual la representativitat horitzontal i vertical entre dones i homes és equilibrada.
 - Sensació àmpliament compartida segons la qual la distribució de dones i homes, especialment en els nivells professionals superiors, és equilibrada, ja que recentment nombroses dones han accedit a càrrecs de responsabilitat.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a la representativitat vertical i horitzontal, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - Nombre creixent de dones en càrrecs directius.
 - En alguns departaments hi ha paritat.

Procés de selecció i contractació

- Els mecanismes de difusió de les ofertes públiques no presenten discriminacions pel que fa al sexe.
- L'Institut del Teatre fixa el relacionat amb l'accés a l'ocupació pública a través dels articles 7, 8 i 18 del Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999.
- Les bases que regeixen els diferents processos selectius a l'organització estan redactades en llenguatge inclusiu i no sexista.
- En els processos de selecció no es té en compte la situació personal ni es fan preguntes sobre la vida personal de les persones entrevistades.
- La major part de la plantilla enquestada (81%) afirma que, amb independència del sexe o gènere, el personal té les mateixes possibilitats de ser seleccionades per ocupar un lloc de treball sempre (42%) o sovint (39%).
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política de cerca i selecció del personal, s'expressa el següent:
 - Sensació unànime segons la qual els processos de selecció no tenen en compte el sexe de les persones aspirants.
 - Es valora el fet que en tractar-se d'una administració pública aquests processos tenen una sèrie de garanties: ofertes públiques, processos oberts i transparents, amb requisits i criteris de selecció clars.
 - Sobre la publicitat dels processos i l'existència d'una vacant, algunes veus afirmen que la informació sempre és accessible.

Formació

- L'Institut del Teatre fixa el relacionat amb la formació a través dels articles 66, 67 i 68 del Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999.
- L'Institut del Teatre ha participat en diverses formacions específiques en matèria d'igualtat de gènere.
- Gairebé la totalitat de la plantilla enquestada [92%] afirma que es tenen les mateixes possibilitats de formar-se amb independència del sexe o gènere sempre [67%] o sovint [25%].
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la formació, s'expressa el següent:
 - Consens absolut segons el qual la política de formació no discrimina per sexe.
 - Algunes veus valoren el paper de la comissió de formació.
 - Es valoren les possibilitats de conciliació que ofereix la formació, ja que la majoria es fan dins l'horari laboral.

Promoció professional

- L'Institut del Teatre fixa el relacionat amb la promoció professional a través dels articles 61 i 62 del Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999.
- Davant d'una plaça vacant, l'Institut del Teatre comunica l'existència de la mateixa de manera directa únicament a les persones que ja estan ocupant la mateixa plaça, però la informació també arriba a tot el personal a través de l'apartat de selecció / promoció d'IntraDiba, el servei d'Intranet de la Diputació de Barcelona, i de la pàgina web de l'Institut del Teatre.
- Els processos de promoció interna els gestiona la Diputació de Barcelona basant-se en el *Pla d'avaluació del desenvolupament del lloc de treball*, document de la mateixa Diputació de Barcelona, que és d'aplicació en els processos de provisió de llocs de treball i de promoció.
- Pel que fa a l'Avaluació del desenvolupament del personal (de rendiment), l'organització disposa d'un instrument marc elaborat per la Diputació de Barcelona, la *Guia per a la interpretació dels factors del QAD*. Es realitza anualment una avaluació del rendiment.
- La major part de la plantilla enquestada [82%] afirma que es tenen sempre les mateixes oportunitats de promocionar, amb independència del sexe, sempre [42%] o sovint [40%].
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política d'avaluació del rendiment i la promoció professional, s'expressa el següent:
 - Sensació generalitzada segons la qual la institució no té en compte el sexe a l'hora d'avaluar el rendiment o promocionar.
 - Algunes veus subratllen que la política d'avaluació del rendiment i promoció del personal es basen en la capacitat professional. Es menciona el QAD com a garantia d'aquest fet.

- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb la política d'avaluació del rendiment i la promoció professional, s'expressen les següents fites aconseguides:

- Criteris d'avaluació de rendiment sense biaix de gènere.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- L'Institut del Teatre disposa d'una relació de llocs de treball, que incorpora el nombre de dotacions per a cadascun dels llocs existents, amb la seva corresponent denominació, adscripció organitzativa, dedicació o jornada, tipologia horària, forma de provisió, nivell de destinació i codi del complement específic.

- L'Institut del Teatre disposa d'una valoració de llocs de treball de l'any 1998/2000 que va ser realitzada per la Diputació de Barcelona.

- A priori, no es detecten bretxes de retribucions complementàries molt elevades a excepció del complement de jornada, amb un valor de - 51,3% a favor de les dones.

- Un 58% de les persones enquestades afirmen que les retribucions per un mateix lloc de treball són les mateixes amb independència del sexe o gènere.

- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política salarial, s'expressa el següent:

- Consens absolut en la no discriminació de sexe pel que fa a la política salarial.

- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb la política salarial, s'expressen les següents fites aconseguides:

- Paga de productivitat igualitària. La bonificació productiva coneguda popularment com la "paga de Sant Jordi" s'aplica de manera uniforme a tots els empleats, independentment de la seva categoria o lloc de treball. Sobre aquesta qüestió, fonts organitzatives matisen que aquesta paga és de la Diputació de Barcelona d'aplicació a l'Institut del Teatre, i que és coneguda oficialment com a productivitat anual. S'especifica també que té una regulació específica (proporcional a dedicació setmanal, té en compte incapacitats temporals, indisposicions, llicències sense sou, qualsevol interrupció en el servei, carència mínima anual, etc.)

- Inexistència de desigualtats retributives.

Condicions de treball

- L'Institut del Teatre fixa tot allò que té a veure amb la jornada, horaris i hores anuals de treball del personal laboral com funcionari a través dels articles 19, 20, 21, 25 i 27 del Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999. En aquest document es descriu la jornada ordinària del personal, els tipus de jornada i dedicacions, el descans dins la jornada laboral, la flexibilitat horària, el descans setmanal, el calendari laboral i les vacances.
- No existeixen diferències significatives en la tipologia de jornada en funció del sexe.
- No hi ha diferències substancials en la jornada horària de la plantilla en funció del sexe.
- L'Institut del Teatre disposa d'una avaluació de riscos psicosocials, realitzada el 2019 per una empresa externa. Aquesta avaluació discrimina algunes dades per sexe, incorporant així la perspectiva de gènere en aquest àmbit.
- L'Institut del Teatre fixa allò que té a veure amb la salut del personal a través del Capítol 6 de l'Acord sobre condicions de treball dels funcionaris de la Diputació de Barcelona i el Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999.
- L'Institut del Teatre disposa d'un protocol sobre prevenció de riscos laborals. En l'actualitat, es disposen de dades desagregades per sexe en l'àmbit de la salut laboral per a algunes matèries.
- Existeix una valoració de riscos específica en relació amb l'exposició per a la protecció de l'embaràs i la lactància.
- Fonts organitzatives afirmen que existeix equitat en les condicions del lloc de treball i en els recursos assignats a totes les persones amb independència del seu sexe o gènere, i que en general els llocs de treball i els espais compartits estan adequats a les característiques i necessitats de tot el personal.
- L'Institut del Teatre disposa d'un Protocol d'intervenció en l'àmbit dels riscos psicosocials, aprovat pel Ple de la Diputació de Barcelona l'any 2008.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a les condicions laborals, s'expressa el següent:
 - Sensació unànime segons la qual les condicions laborals no discriminen per sexe.
 - Sensació generalitzada segons la qual *"l'entorn laboral i els espais són iguals per homes i dones"* i segons la qual *"no hi ha cap diferència en termes de riscos laborals [...]"*.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb les condicions laborals, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - Existència d'un qüestionari periòdic sobre salut laboral, que es considera una estratègia eficaç per avaluar el benestar i les necessitats dels treballadors en l'organització.
 - Projecte Benestar, amb l'objectiu de garantir un entorn de treball segur i respectuós.
 - Presència de dones en càrrecs de responsabilitat directiva, que suposen un canvi en la percepció tradicional del lideratge masculí i comporten un canvi de mentalitat percebut com a positiu per part del personal.

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- L'Institut del Teatre fixa tot allò que té a veure amb la conciliació a través de l'article 29 del Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona, per al període 1996-1999.
- L'Institut del Teatre s'acull a les mesures de conciliació de la Diputació de Barcelona, organització que fixa els drets i deures en matèria de conciliació al document *Mesures de conciliació i usos del temps*, publicat el 2017.
- Tota la documentació d'interès sobre conciliació és consultable a la intranet de la Diputació de Barcelona. A més, la informació específica es dona a demanda de la persona interessada.
- Totes les persones treballadores de l'Institut del Teatre poden accedir per igual a les mesures de conciliació, sempre que compleixin els requisits establerts per accedir-hi.
- L'Institut del Teatre sistematitza les dades pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació, per la qual cosa es coneix tant el perfil de les persones que s'adhereixen a aquestes mesures, així com la tipologia de mesures que són emprades per part del personal.
- El 61% de la plantilla enquestada afirma tenir coneixement de les mesures de conciliació.
- El 52% de la plantilla enquestada opina que l'Institut del Teatre sovint cobreix les necessitats en matèria de conciliació.
- Durant el 2022, la plantilla de l'Institut del Teatre ha realitzat 3 formacions en matèria de teletreball. El 77% de la plantilla enquestada opina que es tenen les mateixes possibilitats d'acollir-se a les mesures de teletreball, amb independència del sexe, sempre (47%) o sovint (30%).
- El 83% de la plantilla enquestada considera que els requisits per accedir al teletreball mai presenten discriminacions per raó de sexe o gènere.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a les mesures de conciliació, s'expressa el següent:
 - Sensació generalitzada segons la qual *"no hi ha diferències entre dones i homes pel que fa a l'accés i l'ús d'aquestes mesures"*.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos Focus Grup realitzats, en relació amb les mesures de conciliació, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - Disposició de circuits d'informació d'accés públic en relació amb les mesures de conciliació.
 - Flexibilitat de l'horari d'entrada i sortida del Personal d'Administració i Serveis.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació al teletreball, s'expressa el següent:
 - Valoració positiva àmpliament compartida del teletreball. Es considera que ha clarificat els processos de treball, ha facilitat la conciliació, és més productiu i incorpora eines per estar en contacte amb els companys i companyes.

- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb el teletreball, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - La implementació del teletreball representa un avenç significatiu en matèria de conciliació entre la vida laboral i personal. Aquesta fita permet als empleats treballar de manera més flexible.

Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- L'Institut del Teatre disposa del Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordament de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat i orientació sexual, aprovat el setembre de 2017, dirigit a qualsevol persona empleada de l'organització i amb relació al desenvolupament del seu exercici professional.
- No es té constància formal de cap cas d'assetjament sexual o per raó de sexe dirigit a cap persona en plantilla, per tant, aquest protocol no s'ha activat mai.
- Es disposa d'una comissió tècnica que s'encarrega de la prevenció, detecció i actuació davant d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe i per identitat i orientació sexual.
- Les persones de referència i les que formen part de la comissió tècnica han rebut formació específica sobre prevenció, detecció i abordatge i de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- El personal de l'Institut del Teatre ha realitzat formacions en matèria d'assetjament sexual.
- Es disposa d'uns drets laborals específics o ampliat per a treballadors o treballadores que pateixen o han patit violència masclista.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'expressa el següent:
 - Sensació generalitzada segons la qual l'Institut del Teatre està posant èmfasi a prevenir i lluitar contra l'assetjament. Algunes persones opinen que no hi ha cap punt dèbil en aquest aspecte.
 - Altres veus afirmen percebre canvis positius graduals: *"en estaren contacte amb molta gent jove, de mica en mica es perceben certs canvis en algunes actituds" / "S'ha anat prenent consciència a través de formacions, xerrades, etc."*.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos Focus Grup realitzats, amb relació a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'expressen les següents fites aconseguides:
 - Existència de protocols i persones de referència. Aquestes mesures han millorat la visibilitat i la consciència sobre aquestes qüestions, afavorint un entorn més segur i respectuós.
 - Formació en matèria d'assetjament. S'ha realitzat formació sobre detecció, prevenció i abordatge de l'assetjament a tots els nivells de l'organització: caps, comandaments, professorat, etc.

- Major consciència i apoderament per combatre el masclisme. Malgrat la persistència de comentaris masclistes i inadequats, es percep un canvi d'actitud en la plantilla, amb més persones disposades a qüestionar aquests comentaris.

A continuació, es presenten aquells aspectes que al llarg de la diagnosi realitzada, s'han identificat com a punts dèbils o aspectes a millorar, ja que s'ha detectat que la manca d'actuacions o mecanismes d'actuació en els diversos àmbits analitzats, provoca l'existència de certs desequilibris que poden contribuir –de manera directa o indirecta– a l'aparició de discriminacions per raó de sexe en l'àmbit organitzatiu. Són els següents:

Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

- Pel que fa a l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no sexistes, es revisa la documentació generada i/o coordinada pel departament de Comunicació, però no s'abasta a documentació que es pugui generar des d'altres àrees.
- No consta que la plantilla hagi rebut formació específica sobre l'ús no sexista del llenguatge.
- El 59% de les persones enquestades (60% de les dones i 56% dels homes) creuen necessari fer una reflexió profunda sobre el que és llenguatge no sexista com a pas previ per establir els criteris de la institució.
- El 50% (46% en el cas de les dones i 56% en els homes) consideren necessari fer formació sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista, mentre que el 36% (35% en el cas de les dones i 38% en el dels homes) veu la necessitat de disposar d'un manual d'ús d'aquest tipus de llenguatge.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat en relació amb el llenguatge inclusiu, que s'expressen com a reptes, destaquen:
 - La manca d'un manual d'estil del llenguatge neutre i inclusiu.
 - Necessitat d'un major ús per part de la plantilla.
 - Consideren que caldria més formació per conscienciar alguns col·lectius.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup fets, en relació amb el llenguatge inclusiu, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Falta de convicció a l'hora d'utilitzar el llenguatge inclusiu, ja que aquest aspecte genera controvèrsia en el si de l'organització.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació al compromís organitzatiu envers la igualtat, s'expressa el següent:
 - Nombroses veus afirmen que no hi ha cap mena de normativa amb relació a la igualtat de gènere.
 - Algunes veus afirmen que no s'acaba de fer allò que es defensa pel que fa a discurs.

- Algunes veus expressen que dins la institució encara hi ha gent amb maneres de fer pròpies de “l’antiga escola”.
- Algunes veus perceben la necessitat d’establir normatives i maneres de fer comunes a tota la institució.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb compromís organitzatiu envers la igualtat s’expressen els següents reptes a abordar:
 - Diversitat d’opinions amb relació al terme “feminisme” dins la mateixa organització.
 - Definir i sistematitzar els processos organitzatius per evitar discriminacions.
 - Necessitat d’anàlisis no binaris que no es limitin a la dicotomia home-dona.

Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

- Major nombre de dones entre el personal d’administració i serveis (36% del personal femení i 27% de personal masculí) i major nombre d’homes al col·lectiu auxiliar docent (4% de la plantilla femenina i 13% de la masculina).
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la representativitat vertical i horitzontal, s’expressa el següent:
 - Algunes veus posen de manifest l’existència de segregació horitzontal: *“hi ha col·lectius en què les dones estan menys representades, com per exemple el sector de personal de manteniment”*.
 - Algunes veus opinen que els desequilibris en l’àmbit de docència es deuen a qüestions socials que van més enllà de l’organització. És el cas de la presència més gran de dones en l’àmbit de la dansa.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a la representativitat vertical i horitzontal, s’expressen els següents reptes pendents:
 - Existència de segregació horitzontal i vertical. Malgrat a poc a poc el paisatge va canviant, es destaca l’existència de col·lectius masculinitzats i col·lectius feminitzats.
 - Valoració diferenciada d’homes i dones en llocs de treball on són minoria. En entorns més feminitzats, els homes freqüentment són altament valorats i respectats pel seu paper minoritari, mentre que en llocs més masculinitzats, les dones sovint veuen qüestionades les seves competències i habilitats.

Procés de selecció i contractació

- Les bases que regeixen els diferents processos selectius no fan referència al requisit de paritat entre dones i homes en la composició del tribunal qualificador. Tampoc esmenten l'obligatorietat de tenir formació en perspectiva de gènere per formar-ne part. No inclouen tampoc el sexe menys representat en el lloc de treball en qüestió com a criteri de desempat.
- No es disposen les dades sistematitzades per dur a terme l'anàlisi dels candidats i les persones contractades en els últims anys.
- Un 72,3% de la plantilla es troba en situació d'instabilitat contractual. Respecte d'aquesta instabilitat, cal tenir en compte l'aplicació de la Llei 20 /2021, de 28 de desembre, en virtut de la qual l'Institut del Teatre ha articulat processos d'estabilització que afecten 48 persones de PAS i 70 de personal docent.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política d'accés i selecció del personal, s'expressa el següent:
 - Sobre la transparència i l'objectivitat, algunes veus afirmen que en els processos selectius hi intervenen la subjectivitat, com ara l'amiguisme, i les qüestions de poder.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a la política d'accés i selecció del personal, s'expressen els següents reptes a abordar:
 - Criteris de selecció de personal subjectius, ja que poden variar segons les necessitats i la tipologia de contractació de l'organització.
 - Agilitzar la incorporació de personal substitut.
 - Incorporar criteris de variables interpersonals per garantir equips plurals i diversos.
 - Implementar protocols de benvinguda, tant per informar dels drets i deures de la persona nouvinguda, com per transmetre amb efectivitat tot el fet important en matèria de funcionament organitzatiu.

Formació

- L'Institut del Teatre disposa d'un Pla de formació, que actualment es troba en procés de revisió i actualització. Està previst disposar d'un nou pla l'any 2024.
- La formació en perspectiva de gènere i feminisme realitzada el 2022 s'ha adreçat a determinats perfils de la plantilla: hi ha participat 85 dones i 34 homes.
- Diferències formatives entre dones i homes: gairebé dos terços de les 275 persones que s'han format el 2022 han estat dones, i dos terços del còmput general d'hores de formació (10.489 hores) les han realitzat les dones.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb la formació, s'expressen els següents reptes a abordar:
 - Formació obligatòria en temes transversals d'organització, com la diversitat de gènere, la igualtat o la prevenció de l'abús de poder. Sobre aquesta qüestió, fonts organitzatives exposen que la formació en aquesta matèria ja està definida com a obligatòria.
 - Formació sensible a la diversitat de l'organització, adaptant formacions per abordar necessitats i contextos particulars.

Promoció professional

- Fonts organitzatives reconeixen que no els consta que els criteris emprats en les avaluacions de rendiment no condicionin, explícitament o implícitament, l'accés de dones a llocs de responsabilitat ni que les responsabilitats familiars no puguin influir en l'ascens dins de la jerarquia organitzativa.
- Pel que fa a la promoció del personal, no es disposen les dades sistematitzades per dur a terme l'anàlisi de les persones que han promocionat en els últims anys.
- Un 18% de les dones enquestades opinen que només es tenen les mateixes oportunitats de promocionar alguna vegada, i un 8% dels homes opinen que no es tenen mai.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política d'avaluació del rendiment i la promoció professional, s'expressa el següent:
 - Nombroses veus es mostren molt crítiques amb el QAD. Es qüestiona l'eficàcia de la seva aplicació, la seva poca transparència, el seu caràcter unipersonal, no consensuat, o els criteris que utilitza, tampoc se n'obtenen dades segregades per sexe.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a la política d'avaluació del rendiment i la promoció professional, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Prejudicis de gènere en les decisions de promoció laboral. Necessitat de ser més conscients dels estereotips de gènere en el context laboral, ja que la tendència a optar per perfils similars en les promocions podria reforçar les desigualtats de gènere.

- Existència de pràctiques de nepotisme en la promoció laboral. Es percep que les relacions personals d'amistat o afinitat influeixen en les decisions de promoció.
- Avaluació de rendiment subjectiva i poc adaptada als diferents llocs de treball.
- Avaluació de rendiment jerarquizada de dalt a baix. Es proposa fomentar una avaluació horitzontal, on el personal avaluï els seus companys i companyes, i implementar una avaluació inversa, permetent a la plantilla avaluar les seves persones Cap. Necessitat de disposar de dades segregades per sexe/gènere.
- Repercussions de l'avaluació de rendiment. És essencial que l'avaluació de rendiment tingui conseqüències basades en els resultats i es faci un seguiment del personal que compleix i del que no compleix amb els seus compromisos laborals.
- Revisió del criteri d'hores de treball en l'avaluació de rendiment. Premiar les hores extra de treball pot fomentar una cultura de treball excessiu i no respecta els horaris laborals de les persones empleades.

Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

- El complement específic representa un percentatge elevat, ja que és el 29% del total de la massa retributiva de l'Institut del Teatre.
- Segons les dades facilitades, les dones cobren, de mitjana, 3.654 € més, anuals que els seus companys homes. Aquesta dada, però, no és concloent, ja que no es disposa de la variable hora en el càlcul.
- No es disposa de la variable hora en el càlcul de les retribucions reals percebudes anualment, fet pel qual no es poden normalitzar i analitzar les bretxes salarials per nivell professional.
- Un 22% de la plantilla enquestada declara que no té prou informació per a saber si les retribucions són les mateixes amb independència del sexe o gènere.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la política salarial, s'expressa el següent:
 - Algunes veus afirmen no disposar de dades amb relació a la política salarial.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb la política salarial, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Desvincular certes baixes o mesures de conciliació de la paga de productivitat. La plantilla es mostra en desacord amb la pràctica de reduir la paga de productivitat en cas de baixes prolongades o reduccions de jornada.
 - Es demana més transparència en el procediment de concessió de complements retributius. Algunes persones consideren que el complement retributiu conegut com a "encàrrec" és atorgat de forma discrecional. Sobre aquest tema, fonts organitzatives afirmen que aquests projectes suposen unes equivalències horàries pactades, però mai comporten complements retributius.

Condicions de treball

- El 45% de la plantilla enquestada, concretament el 42% de les dones i el 57% dels homes, afirma haver patit algun tipus de simptomatologia a causa del treball en els darrers quatre anys.
 - De les persones que han patit algun tipus de simptomatologia, el 78% afirmen que han sofert patologies psicosocials i un 62% afirmen haver patit patologies de caràcter físic.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a les condicions laborals, s'expressa el següent:
 - Nombroses veus relacionen l'excés de feina amb perjudicis per la salut.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a les condicions laborals, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Existència d'estils de lideratge autoritaris i masculinitzats, independentment del gènere de la persona que ocupa aquest càrrec. Aquesta masculinització de les pràctiques de lideratge és una tendència persistent i desafia la percepció d'obertura de la institució.
 - Manca de recursos del projecte *Benestar*. Es reclama també que aquest programa sigui d'aplicació també per al personal d'administració i serveis [PAS]. Sobre aquesta qüestió, fonts organitzatives fan constar que Benestar és transversal i d'aplicació a tota la comunitat de l'Institut del Teatre.
 - Priorització de la productivitat per sobre la cura del personal. Es posa de manifest l'estrès provocat pel ritme de treball frenètic, els objectius de producció poc realistes, les càrregues de treball descompensades i la sensació d'urgència constant.
 - Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i avançar en matèria de riscos psicosocials. Es destaca la necessitat d'adaptar el lloc de treball de les dones embarassades en funció de les seves necessitats, com per exemple en el cas de les docents de dansa o moviment, i d'implementar mesures que abordin les necessitats emocionals i psicològiques del personal. Sobre aquesta qüestió, fonts organitzatives fan constar que existeix una valoració de riscos específica per a la protecció de l'embaràs i la lactància, i que s'ha informat repetidament de la mateixa i és accessible per a tothom.
 - Manca de desconexió digital. La plantilla posa de manifest que continuen rebent correus electrònics i trucades telefòniques fora del seu horari laboral, fins i tot durant caps de setmana.
 - Comunicació poc atenta a les cures. Es percep que hi ha formes de comunicació qualificades de dures, poc preocupades pels efectes psicosocials que poden generar en els individus de la plantilla.

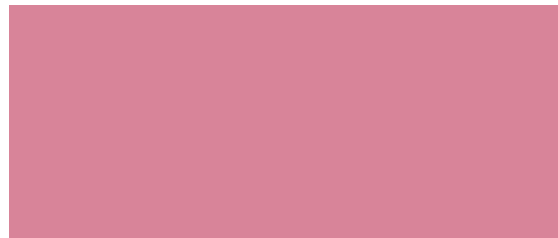
Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

- Diferències per sexe en l'ús de mesures de teletreball i conciliació:
 - Durant el 2022, les dones van utilitzar el 63% de les mesures de teletreball, mentre que els homes van fer ús del 37% restant.
 - Durant el 2022, el 6% de les dones i el 3% dels homes de la plantilla van utilitzar alguna mesura de conciliació durant l'any passat (13 dones i 7 homes).
- El Conveni col·lectiu de treball de la Diputació de Barcelona no recull les mesures en matèria de teletreball.
- Un 2% de la plantilla enquestada afirma que no coneix les mesures de conciliació perquè en demanar informació se li ha dit que no existeix.
- Un 26% de la plantilla enquestada considera que l'organització només cobreix les necessitats en matèria de conciliació alguna vegada.
- Un 17% de la plantilla enquestada considera que les possibilitats d'acollir-se al teletreball, amb independència del sexe o gènere, gairebé mai són les mateixes.
- Un 13% de les dones enquestades considera que els requisits per accedir al teletreball alguna vegada presenten discriminacions per sexe o gènere.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a les mesures de conciliació, s'expressa el següent:
 - Nombroses veus exposen la dedicació horària excessiva com a obstacle per a la conciliació.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos Focus Grup realitzats, amb relació a les mesures de conciliació, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Dificultat d'obtenir informació sobre mesures de conciliació. Malgrat la disposició de circuits d'accés públic, la plantilla afirma que desconeix les actuals mesures de conciliació laboral, i que a la web de l'organització no hi ha un accés fàcil a aquesta informació.
 - Cultura de conciliació poc desenvolupada, ja que l'ús de mesures de conciliació es percep erròniament com una manca d'implicació per part de la persona usuària, més que com un dret per equilibrar la seva vida laboral i personal.
 - Flexibilitzar la conciliació. Es percep la necessitat d'una major flexibilitat per aconseguir l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.
 - Agilitzar la cobertura de baixes. La plantilla opina que l'agilització de la cobertura de baixes és una prioritat.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, en relació amb el teletreball, s'expressen els següents reptes pendents:
 - La plantilla reclama superar la mentalitat del presentisme i avançar cap a una organització de la feina basada en objectius. Això permetria una major confiança de l'organització cap a les persones que realitzen teletreball.

Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

- El 52% de la plantilla enquestada opina que al seu entorn laboral hi ha microviolències masclistes. Un 16% de la plantilla opina que la microviolència es produeix sovint.
- El 25% de la plantilla enquestada (13 dones i 21 homes) afirma tenir coneixement d'alguna situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o per raó de l'orientació sexual o expressió de gènere que s'ha produït en els últims anys a l'Institut del Teatre.
 - El 59% de les respostes obtingudes afirmen que aquestes situacions d'assetjament han anat dirigides cap a l'alumnat, mentre que el 41% exposa que han anat dirigides cap a altres professionals de l'organització.
 - El 24% (5 dones i 3 homes) afirmen que aquesta situació ha afectat dues persones, un 21% (4 dones i 3 homes) a una persona, un 14% (3 dones i 2 homes) a tres persones. Un 9% (1 dona i 2 homes) afirma que ha afectat entre 5 i 10 persones i un altre 9% (3 dones) exposa que ha afectat a més de 10 persones. Finalment, un 5% (2 dones) afirmen que va afectar 4 persones.
 - El 49% (14 dones i 7 homes) de les persones que declaren tenir coneixement d'una situació d'assetjament, afirmen que aquesta és per raó de sexe, el 44% (13 dones i 6 homes) afirmen que es tracta d'una situació d'assetjament sexual i el 7% restant (1 dona i 2 homes) que es tracta d'un assetjament per raó de l'orientació sexual o expressió de gènere.
- El 53% (14 dones i 4 homes) de la plantilla enquestada que ha declarat tenir coneixement d'alguna situació d'assetjament, afirmen que encara ara es produeix alguna d'aquestes pràctiques.
- El 32% (5 dones i 6 homes) de la plantilla enquestada que ha declarat tenir coneixement d'alguna situació d'assetjament, no disposa d'informació sobre si la persona o persones afectades han posat en coneixement aquesta situació a l'organització. El 29% (7 dones i 3 homes) afirma que en alguns casos les persones assetjades ho han comunicat a l'organització, però en d'altres no. Un 24% (4 dones i 4 homes) afirma que sí que han informat, mentre que un 15% (5 dones) exposa que no ho han fet. Sobre aquesta qüestió, fonts organitzatives deixen constància que formalment no han rebut cap denúncia per part del personal de l'administració.
- Del total de les persones enquestades, un 25% (30% de les dones i 17% dels homes) manifesten haver viscut alguna situació relacionada amb certs comportaments discriminatoris o assetjament per raons de gènere, identitat, orientació sexual o expressió de gènere. Més de tres quartes parts de les persones que manifesten haver viscut aquestes situacions són dones.
- Entre les persones que han declarat haver patit en primera persona alguna situació d'assetjament, les pràctiques més citades són el menyspreu a les seves capacitats, el fet de menystenir la seva feina, d'ignorar-les o excloure-les, o d'obstaculitzar la seva tasca, sempre per raó de sexe, orientació, identitat o expressió de gènere.
- El 42% de la plantilla enquestada desconeix què cal fer davant d'un possible cas d'assetjament sexual o.p.r.s. Són les dones (47%) les que manifesten aquest desconeixement en major proporció que els homes (33%).
- Pel que fa a les percepcions recollides per part de les persones amb càrrecs de responsabilitat, amb relació a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'expressa el següent:

- Algunes veus argumenten que dins l'organització encara hi ha persones amb actituds sexistes.
- Pel que fa a les percepcions recollides per part del personal base, comandaments i sindicats als diversos focus grup realitzats, amb relació a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'expressen els següents reptes pendents:
 - Falta de coneixença de les persones de referència que estableix el Protocol.
 - Es proposa integrar un o varis ítems sobre assetjament al qüestionari d'avaluació anual de cada persona treballadora, i que el desconeixement d'aquests pugui tenir conseqüències administratives i laborals per a la persona en qüestió.
 - Millorar la formació en matèria d'assetjament. Se subratlla que les sessions haurien de ser d'assistència obligatòria i continuada en el temps i es demanda abordar temes com l'abús de poder.
 - Es posa de manifest la presència d'actituds paternalistes masculistes envers les dones en l'entorn laboral, manifestades a través d'un tracte i llenguatge diferents dels usats envers els seus companys homes.
 - Es reclamen espais de diàleg a l'Institut del Teatre, en els quals també s'inclogui l'alumnat, amb l'objectiu d'acordar i establir els límits entre professorat i alumnat, així com donar pautes i eines per saber com actuar en segons quines situacions.
 - Algunes persones afirmen que, arran dels episodis d'assetjament en els quals es va veure immers l'Institut del Teatre, ha sorgit un poder de part de l'alumnat que fa sentir vulnerable al personal docent.





OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

OBJECTIUS GENERALS

En concordança amb els principals resultats de la diagnosi realitzada i tenint presents els principis de la igualtat de gènere i els principals aspectes normatius vigents, els objectius generals del present Pla d'igualtat són els següents:

Objectiu A.	Millorar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per vetllar per la igualtat vertical i horitzontal.
Objectiu B.	Establir els mecanismes necessaris per aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial.
Objectiu C.	Millorar l'accés i la gestió de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.
Objectiu D.	Seguir avançant en la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Una vegada realitzada la diagnosi i a partir dels resultats obtinguts, es defineixen els objectius específics següents en coherència amb els elements a millorar.

Aquests objectius sorgeixen arran de tots els trets que s'han detectat a la diagnosi que requereixen un reforç per poder esdevenir accions generadores d'igualtat. És a dir, es desprenen de tots aquells aspectes detectats com a punts de millora d'acord amb els principals àmbits d'actuació (A.A.) analitzats següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

A.A.3. Procés de selecció i contractació

A.A.4. Formació

A.A.5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

A.A.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

A.A.7. Prevenció de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Objectius	Mesures	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
------------------	----------------	--------------------------------	-----------------------------

Per tant, els objectius específics del present pla d'actuació són els següents:

A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu 1. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.

Objectiu 2. Difondre i comunicar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere internament.

A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina

A.A.3. Procés de selecció i contractació

Objectiu 3. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.

A.A.4. Formació

Objectiu 4. Formar i assessorar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.

Objectiu 5. Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.

A.A.5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva.

Objectiu 6. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.

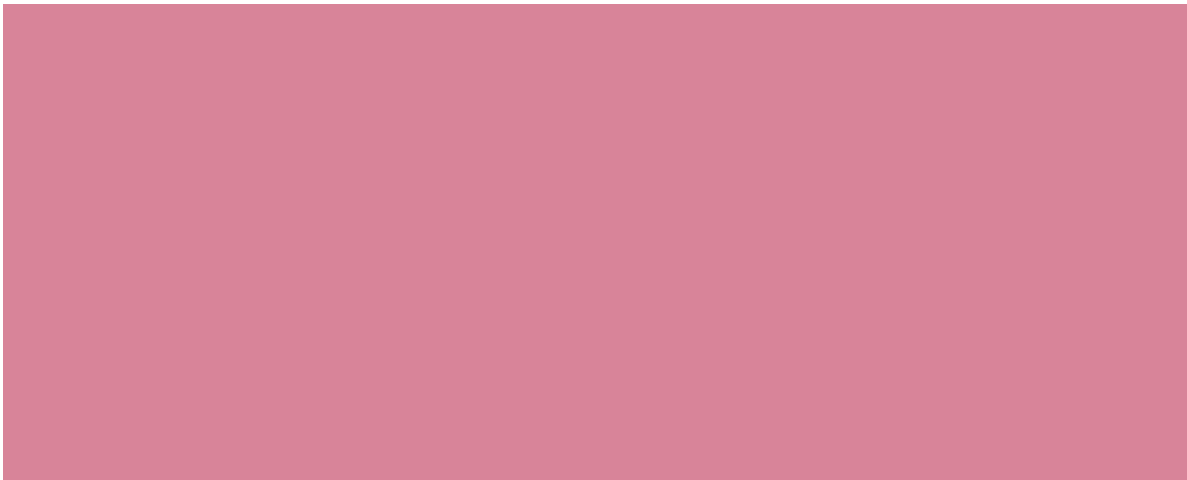
A.A.6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

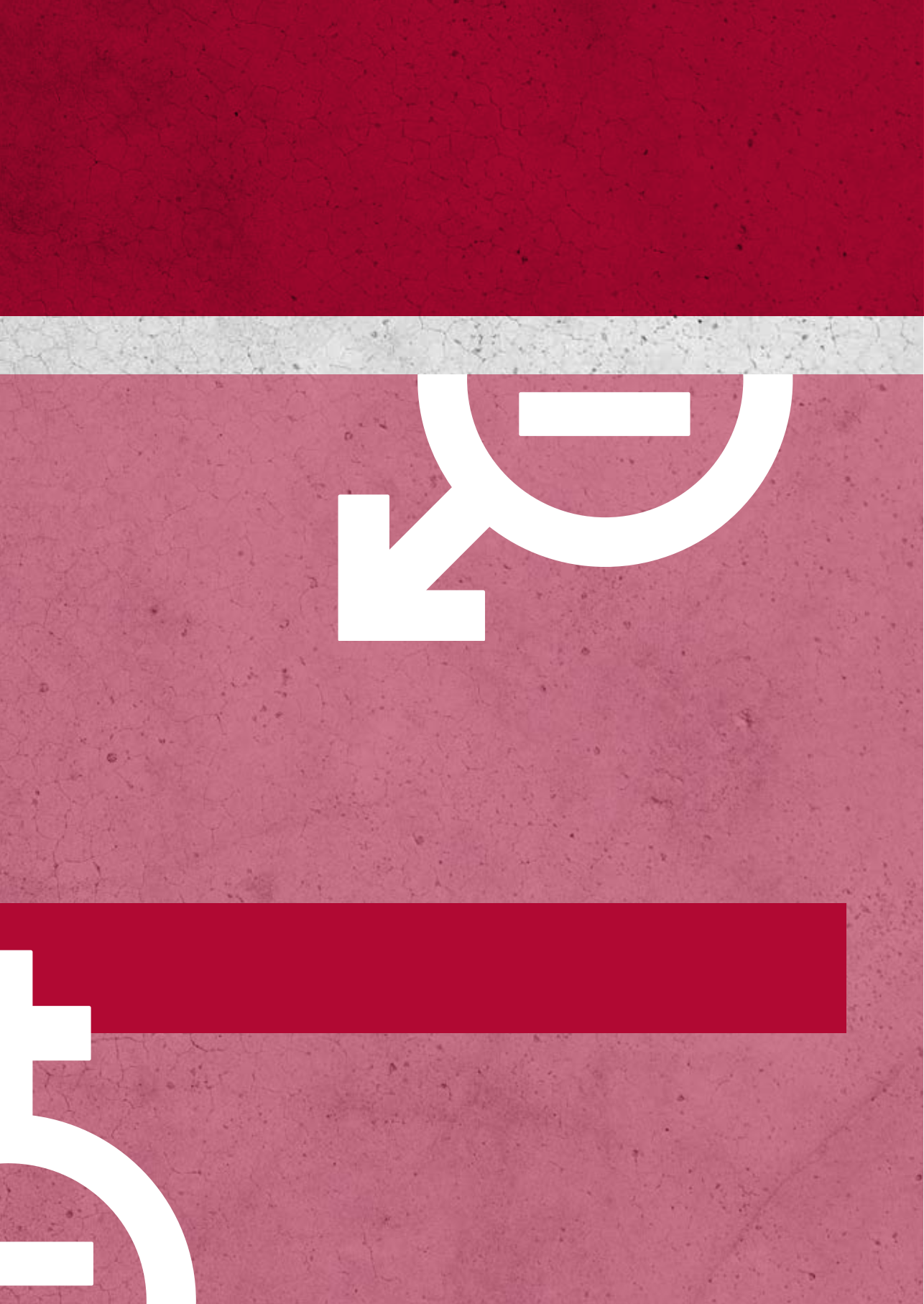
Objectiu 7. Millorar tant l'accés com les condicions de les mesures de conciliació que ofereix la institució per a la seva plantilla.

A.A.7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu 8. Continuar amb l'adequació i fer efectius els mecanismes d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent, a l'Institut del Teatre.

Objectiu 9. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.





MESURES D'IGUALTAT: ACCIONS, INDICADORS DE SEGUIMENT I TERMINIS D'EXECUCIÓ

En aquest apartat es presenta el conjunt d'accions, indicadors i la temporalització que es proposa per tal de poder contribuir a aconseguir els objectius proposats.

ACCIONS

A partir dels objectius establerts, es dissenyen un conjunt d'accions per a cadascun d'aquests objectius plantejats.

Objectius	Mesures	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	---------	-------------------------	----------------------

A fi de facilitar la comprensió i la futura gestió i execució de cadascuna de les accions, aquestes s'han classificat en funció de l'abast, la naturalesa i prioritat de cadascuna d'elles, d'acord amb les llegendes següents:

Tipologia d'accions [T]	
Formació	Comprèn accions formatives per sensibilitzar i millorar el coneixement de la plantilla en relació amb la Igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de formació anual.
Comunicació	Abasta propostes de materials i forma de lliurament dels mateixos o d'altra documentació relativa a la igualtat de gènere, mitjançant els diversos canals i formes de comunicació interna que disposa l'organització. Són accions per millorar el coneixement de la plantilla, dels recursos que es disposen per garantir la igualtat de gènere. Cal incloure-les al Pla de comunicació intern.
Igualtat	Fa referència a accions intrínsecament vinculades al mateix desenvolupament del Pla d'igualtat i que afecten especialment la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.
Gestió Retributiva / RRHH	Comprèn actuacions directament relacionades amb les condicions laborals, promoció, contractació i retribucions.

Grau de prioritat de les actuacions [P]	
1	Accions d'obligat compliment llei: Accions que deriven de l'actual marc normatiu vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball. En cadascuna d'aquestes actuacions, s'especifica la llei o el reglament normatiu en què s'expressa aquesta obligatorietat.
2	Prioritat alta: Accions d'alt valor o importància. Aporten o un major impacte per la consecució de l'objectiu o esdevenen prioritàries en el si de l'organització, tenint en compte el punt de partida de la institució en matèria d'igualtat.
3	Fa referència a accions intrínsecament vinculades al mateix desenvolupament del Pla d'igualtat i que afecten especialment la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat.

INDICADORS DE SEGUIMENT

En segon lloc, es presenten un seguit d'indicadors per a cadascuna de les accions plantejades. Aquests indicadors han de servir per avaluar el desplegament del Pla i mostrar l'avançament dels objectius previstos. Han de ser clars, concisos i ajudar d'una manera efectiva i real en la implementació del Pla.

Objectius	Mesures	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	---------	-------------------------	----------------------

Per mesurar l'abast i la consecució dels resultats que deriven de les accions proposades, s'han elaborat dues tipologies d'indicadors:

Indicadors de consecució: Permeten conèixer si l'acció proposada ha estat realitzada. La seva avaluació es determina mitjançant un sí o un no. La pregunta que suggereixen és: S'ha realitzat aquesta acció? Un cop realitzades, no els cal donar més seguiment. Es defineixen per ser aquells en què el seu número, està marcat en **vermell**.

Indicadors d'abast: Mesuren el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, reunions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista. Alguns d'aquests determinen que el procés efectivament s'ha posat en marxa i amb quines accions, i d'altres mesuren l'abast del resultat de les accions. Es mesuren en nombres absoluts (persones, euros, articles, reunions) o nombres relatius (percentatge d'augment respecte a l'any anterior). Les preguntes que suggereixen són: A través de quants ítems han estat realitzats? (de procés) o A quantes persones ha arribat aquesta acció? (de resultat o d'impacte). En la majoria dels casos, cal donar-los seguiment anual, un cop l'acció s'ha posat en marxa; per tant, permeten generar una anàlisi comparativa interanual. S'identifiquen per ser aquells en què el seu número, està marcat en **lila**.

CALENDARI D'EXECUCIÓ

Per acabar, les següents fitxes exposen una proposta de calendari d'execució de les accions basada en la prioritització duta a terme per les persones participants en la diagnosi, així com d'altres aspectes vinculats a la importància, la complexitat de posar-les en marxa o la mateixa lògica d'intervenció seqüencial per aquelles que estan estretament vinculades les unes amb les altres.

Objectius	Mesures	Indicadors de seguiment	Calendari d'execució
-----------	---------	-------------------------	----------------------

Per garantir una bona i coherent implementació al llarg del procés, es diferencia per un costat el moment (any) en què es recomana posar en funcionament aquella acció.

A més, la matriu resum executiu del Pla d'igualtat, mostra amb un gris fosc i una "X", les accions promogudes i la recomanació de prosseguir amb la implementació d'aquella acció, un cop iniciada, ja que la mateixa acció així ho requereix, que es marca amb gris clar i una "C".

X	Accions promogudes, impulsades o coordinades des de l'àmbit d'igualtat i/o RH.
C	Accions de continuïtat, que un cop iniciades "X" amb anterioritat, requereix que l'any "C" aquella actuació sigui reproduïda de nou.



FITXES DE LES ACCIONS

Amb relació a tots els components detallats, en aquest apartat es presenten les fitxes de les accions, que permeten conèixer tota la informació associada a cadascuna de les mesures articulades al Pla d'igualtat, estructurant la informació amb una lògica que permeti fer-ne un seguiment acurat.

Cadascuna d'elles inclou: l'objectiu general del qual deriven, àmbit d'actuació, accions, indicadors de seguiment i cronograma.

Àmbit d'intervenció 1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere

Objectiu específic 1				
Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.				
Accions		Prioritat	Cronograma	
A.1.1.	Constitució d'una comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere que s'encarregui de l'impuls i la coordinació de totes les actuacions que emanen del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Igualtat	1	2024
I.1.1.1. Designada una comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere. I.1.1.2. Nombre de membres de la comissió.				
A.1.2.	[Disposició ad.7a TREBEP] Generació d'un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Igualtat	1	2024
I.1.2.1. Generat un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.				
A.1.3.	[Disposició ad.7a TREBEP] Avaluació anual del present Pla d'Igualtat.	Igualtat	1	2024-2027
I.1.3.1. Avaluat anualment el present Pla d'Igualtat.				
A.1.4.	Elaboració d'un retorn formal (anualment o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern)	Comunicació	2	2024 i 2026
I.1.4.1. Elaborat un retorn formal (anualment o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla d'igualtat.				

A.1.5.	(R.D. 901/2022) Elaboració i aprovació d'un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	Igualtat	1	2027
<p>I.1.5.1. Realitzada una diagnosi de gènere [dades del 2027] per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2028-2031.</p> <p>I.1.5.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2028-2031.</p>				

Objectiu específic 2				
Difondre i comunicar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere internament.				
Accions			Prioritat	Cronograma
A.2.1.	Informació i donar a conèixer a l'equip directiu i a les principals figures de comandament, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Comuni-cació	2	2024
<p>I.2.1.1. Feta arribar tota la informació necessària que deriva del present Pla d'igualtat.</p> <p>I.2.1.2. Nombre de canals de comunicació emprats per fer arribar aquesta informació.</p> <p>I.2.1.3. Nombre de persones per perfil, càrrec i gènere (home, dona, no binari) informades</p>				
A.2.2.	Visibilització, a la web de la institució, el treball de l'organització en matèria d'igualtat de gènere.	Comuni-cació	3	2024-2027
I.2.2.1. Publicats al web els avenços de l'IT en matèria d'Igualtat de gènere en l'àmbit intern.				

Àmbits d'intervenció 2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infrarepresentació femenina / 3. Procés de selecció i contractació

Objectiu específic 3				
Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.				
Accions			Prioritat	Cronograma
A.3.1.	[Art.16.3. Llei 17/2015] Coordinació amb Diputació de Barcelona per a la incorporació dels continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva, en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.	Gestió retributiva / RRHH	1	2025
I.3.1.1. Inclousos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.				

A.3.2.	[Art.12.2. Llei 4/2023] Coordinació amb Diputació de Barcelona per a la incorporació dels continguts relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI, en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.	Gestió retributiva / RRHH	1	2025
I.3.2.1. Inclòsos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.				

Àmbit d'intervenció 4. Formació

Objectiu específic 4				
Formar i assessorar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.				
Accions		Prioritat	Cronograma	
A.4.1.	Sessions de formació al personal de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere, per al correcte seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Formació	2	2024-2027
<p>I.4.1.1. Nombre de trobades de les persones de la Comissió amb professionals que ofereixin assessorament i/o formació.</p> <p>I.4.1.2. Nombre d'hores impartides i temes tractats.</p>				

Objectiu específic 5				
Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.				
Accions		Prioritat	Cronograma	
A.5.1.	Continuació amb el Pla de formació anual. Incorporació de totes les accions formatives que es deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla.	Formació	2	2024-2027
<p>I.5.1.1. Implementació del Pla de formació anual.</p> <p>I.5.1.2. Incorporades les accions formatives derivades del Pla intern d'igualtat al Pla de formació, anualment.</p> <p>I.5.1.3. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de formació, anualment.</p> <p>I.5.1.4. Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe) en igualtat.</p>				

Àmbit d'intervenció 5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva

Objectiu específic 6				
Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.				
Accions			Prioritat	Cronograma
A.6.1.	[R.D.902/2020] Elaboració, anualment, d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	Gestió retributiva / RH	1	2026-2027
I.6.1.1. Elaborat, anualment, un registre retributiu de l'organització.				
A.6.2.	[R.D.902/2020] Elaboració d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, que permeti una estimació global de tots els factors que concorrin o puguin concórrer en un determinat lloc de treball.	Gestió retributiva / RH	1	2026
I.6.2.1. Elaborada una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.				

Àmbit d'intervenció 6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Objectiu específic 7				
Millorar tant l'accés com les condicions de les mesures de conciliació que ofereix la institució per a la seva plantilla.				
Accions			Prioritat	Cronograma
A.7.1.	[RD 6/2019] Informació i donar a conèixer, amb paràmetres de comunicació entenedora i propera, les mesures de conciliació que recull l'actual normativa vigent i les possibles actualitzacions en matèria de conciliació.	Comuni-cació	2	2024-2027
I.7.1.1. Feta arribar, de forma entenedora, tota la informació necessària sobre les mesures de conciliació de l'actual normativa i les seves possibles actualitzacions en matèria de conciliació.				
I.7.1.2. Nombre d'accions de difusió, tipologia d'aquestes.				
I.7.1.3. Nombre de persones que han rebut la informació i perfils i gènere d'aquestes.				

Àmbit d'intervenció 7. Prevenció de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu específic 8				
Continuar amb l'adequació i fer efectius els mecanismes d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó del sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent, a l'Institut del Teatre.				
Accions			Prioritat	Cronograma
A.8.1.	Continuïtat i manteniment de la formació de les persones de referència i els membres de la Comissió tècnica d'investigació [CTI] del Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual.	Formació	3	2025-2027
<p>I.8.1.1. Nombre d'accions formatives / hores / edicions.</p> <p>I.8.1.2. Persones (per perfil, càrrec i gènere [home, dona, no binari] membres d'aquest grup de treball.</p>				
A.8.2.	(Llei 5/2018) Adequació del nou protocol de la Diputació de Barcelona, per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual, a l'àmbit organitzatiu de l'Institut del Teatre.	Igualtat	2	2024
<p>I.8.2.1. Adequat el Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual de la Diputació de Barcelona, en l'àmbit organitzatiu de l'Institut del Teatre.</p>				
A.8.3.	Difusió del nou protocol -adequat- per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual a tota la plantilla.	Comunicació	2	2024
<p>I.8.3.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) del Protocol -adequat-.</p>				

Objectiu específic 9

Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.

Accions		Prioritat	Cronograma	
A.9.1.	Continuïtat en l'impuls -en nous formats que millorin l'impacte i els col·lectius participants- d'espais de formació i d'autoexploració específics sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'organització conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc dels Protocols creats a tal fi.	Formació	2	2024-2027
<p>I.9.1.1. Nombre d'hores impartides / edicions. I.9.1.2. Nombre d'edicions realitzades. I.9.1.3. Nombre de persones formades/ perfils i gènere (home, dona, no binari) a cadascuna de les edicions.</p>				
A.9.2.	Difusió a tota la plantilla, amb paràmetres de comunicació entenedora, propera i vivencial dels recursos gràfics i/o audiovisuals sobre els passos per detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització i els principals recursos i procediments que es disposen per garantir-ne l'abordatge a tot el personal.	Comuni- cació	2	2024-2027
<p>I.9.2.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i/o (àudio) visual sobre detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere. I.9.2.2. Nombre de persones a qui s'ha lliurat / perfils a cadascuna de les edicions.</p>				
A.9.3.	Elaboració i difusió a tota la plantilla, amb paràmetres de comunicació entenedora, propera i vivencial d'un element gràfic i/o audiovisual que reculli com procedir en cas de sospita d'un possible assetjament laboral.	Comuni- cació	2	2024-2027
<p>I.9.3.1. Elaborada una infografia o altre element gràfic amb tota la informació relativa l'actuació en cas de possible assetjament laboral. I.9.3.2. Tipologia de comunicació. I.9.3.3. Nombre de persones a qui s'ha comunicat, perfil i gènere de les mateixes.</p>				





SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

Un cop formalitzada l'aprovació del Pla d'igualtat, serà objecte de la Comissió Negociadora determinar les persones que formaran part d'una nova Comissió designada per realitzar les funcions d'implementació, seguiment i avaluació del Pla.

Aquesta Comissió de seguiment del Pla haurà de comptar amb representació de la part social.

Una vegada constituïda la Comissió de seguiment del Pla, per iniciar la implementació, es durà a terme una planificació operativa del propi, en què:

1. S'ajustarà el calendari per a cadascuna de les accions concretant en la mesura del possible la seva temporització.
2. S'estimarà un pressupost aproximat en funció dels recursos econòmics existents per aquelles actuacions que ho requereixin.
3. Es relacionarà les persones o equips responsables de dur a terme cadascuna de les accions que s'han de desenvolupar.

Es recomana que la implementació del Pla es dugui a terme, com a màxim, en un període de dos mesos a partir de la data d'inici de la vigència del Pla d'igualtat.

Per dissenyar aquesta planificació operativa, aquest Pla s'acompanya de diversos annexos que poden servir com a eines de gestió, seguiment i avaluació del propi.

Matriu resum executiu del Pla d'igualtat¹

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Resum executiu del Pla d'igualtat: inclou els objectius, resultats esperats, les actuacions, la tipologia d'accions, els indicadors i el calendari anual previst.• Aquest Excel disposa de camps de filtratge per poder gestionar la informació.• Poden afegir-s'hi nous ítems per al seguiment i l'avaluació: % activitat executada, acompliment de cadascun dels indicadors, etc.• Serveix com a eina de planificació i seguiment.
Format	Excel [imprimible a DIN A3]
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">• A l'inici de la implementació, revisar el calendari anual, per definir, amb exactitud, les accions que es realitzaran cada any.

Fitxa de seguiment de les accions²

Ús	<ul style="list-style-type: none">• Eina de seguiment per a cadascuna de les accions a realitzar.• Avaluació de l'execució de cada acció.• Per enviar a les persones implicades en cadascuna de les accions.• Serveix com a eina de seguiment i avaluació.
Format	Word
Recomanacions	<ul style="list-style-type: none">• Emplenar-ho a principis d'any tan sols d'aquelles accions previstes a realitzar-se aquell any.• Complementar la informació a les reunions de la Comissió de seguiment.

SISTEMA DE SEGUIMENT I REVISIÓ PERIÒDICA

Durant el període de vigència del Pla, la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat farà un seguiment periòdic en el marc de les trobades que es designin semestralment, en el si d'aquesta comissió.

En aquestes trobades es farà un seguiment de les actuacions endegades, es proveiran els indicadors de seguiment per a cadascuna de les actuacions previstes i es valorarà el procés d'implantació del Pla en general. Les fitxes de cadascuna de les accions com l'Excel Global han estat creades per facilitar aquesta tasca.

¹ Annex 1: Matriu resum executiu Pla igualtat 2024-2027

² Annex 2: Fitxa model per al seguiment de les accions

S'establirà, per part de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat, una planificació operativa anual de l'any vinent, amb les accions que es preveuen iniciar en aquell període, així com aquelles que, un cop endegades, requereixin seguiment.

Durant el període de vigència del Pla, es farà un seguiment i una avaluació dels ítems bàsics que han de permetre l'anàlisi de la seva implantació, que són:

- Els indicadors de seguiment.
- La temporització prevista versus la real.
- El pressupost assignat per a cadascuna de les actuacions previstes.

Per a cada cas, s'identificaran les desviacions obtingudes i es proposaran, en aquestes mateixes reunions de seguiment, si s'escau, noves calendaritzacions i assignacions pressupostàries.

SISTEMA D'AVALUACIÓ

El sistema d'avaluació del present Pla d'igualtat preveu dues dimensions:

En primer lloc, aquella relacionada amb la consecució de les actuacions previstes, que s'analitzarà mitjançant els indicadors de seguiment, a través del procés de seguiment que s'ha descrit en el punt anterior.

En segon lloc, aquella relacionada amb l'impacte que les actuacions dutes a terme contribuirà a l'assoliment dels objectius generals del projecte. L'avaluació de l'impacte es realitzarà mitjançant la provisió dels indicadors de resultat o d'impacte previstos a l'inici del projecte, d'acord amb la temporització pactada per la provisió de cadascun d'ells.

A l'últim any de vigència del Pla, s'elaborarà un informe d'avaluació en relació amb l'abast de les actuacions dutes a terme, així com de l'impacte dels objectius assolits, en forma d'Avaluació del present Pla d'igualtat, que acompanyarà una nova diagnosi de gènere i el disseny d'un nou Pla d'igualtat per al període 2027-2030.



COMISSIÓ DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per a la implementació del Pla intern d'igualtat de gènere és obligatori la constitució d'una comissió de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, que esdevindrà l'òrgan encarregat del seguiment, l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'igualtat.

Aquesta Comissió serà conformada per aquelles persones que la CNPI consideri adequades i amb competències per prendre decisions sobre la gestió i la implementació de les mesures que contingui el present Pla. La Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla ha de comptar amb representació de la part social.

Tanmateix, es podrà considerar la reformulació de les funcions de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i mantenir les persones membres d'aquesta comissió perquè siguin les mateixes que vehiculin el seguiment i la implementació del mateix Pla.

Les principals funcions d'aquesta Comissió de Seguiment i Avaluació seran:

- Dissenyar una planificació anual, en què es concretin les actuacions que es realitzaran l'any en curs, per trimestres o quadrimestres, el pressupost per a cada actuació i les persones i/o departaments encarregats de l'execució de cadascuna de les actuacions previstes a ser realitzades anualment.
- Coordinar la implementació de les actuacions previstes.
- Fer seguiment i revisió periòdica de les actuacions previstes, semestralment.
- Avaluar, anualment, l'impacte de les actuacions previstes.
- Establir comunicació amb els diversos agents externs (Representació social, Gerència, etc.) sobre els principals resultats de la implementació i l'impacte del Pla d'igualtat.
- Coordinar l'avaluació final del present Pla d'igualtat i impulsar l'elaboració del nou Pla d'igualtat, a l'últim any de vigència del present Pla d'igualtat.

En el marc de la constitució de la Comissió de seguiment i avaluació, s'haurà d'establir la periodicitat de les trobades que inicialment es proposa siguin semestrals, els papers i les tasques de cadascuna de les persones membres i els mecanismes de coordinació i gestió que s'utilitzaran per garantir una correcta gestió de la informació documental de tot el procés de desplegament del Pla.



CALENDARI D'ACTUACIONS

Per garantir una correcta implantació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat es recomana seguir les indicacions temporals següents:

Matriu resum executiu del Pla d'igualtat		
Aprovació del Pla d'igualtat (Junta de Govern)	Com a màxim, tres mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic per part de l'Institut del Teatre.	Abril 2024
Constitució de la comissió de seguiment del PIa (CSPI)	Com a màxim, tres mesos a comptar des de l'entrega del Recurs tècnic de l'Institut del Teatre.	Maig 2024
Implementació del Pla d'igualtat: 2024	Elaboració de la planificació anual 2024.	Juliol 2024
Implementació del Pla d'igualtat: 2024	Seguiment i execució de la planificació anual 2024.	Dues trobades de la CSPI al llarg del 2024
Implementació del Pla d'igualtat: 2025	Avaluació del 2024 i elaboració de la planificació anual 2025.	Gener del 2025
Implementació del Pla d'igualtat: 2025	Seguiment i execució de la planificació anual 2025.	Dues trobades de la CSPI al llarg del 2025
Implementació del Pla d'igualtat: 2026	Avaluació del 2025 i elaboració de la planificació anual 2026.	Gener del 2026
Implementació del Pla d'igualtat: 2026	Seguiment i execució de la planificació anual 2026.	Dues trobades de la CSPI al llarg del 2026
Implementació del Pla d'igualtat: 2027	Avaluació del 2026 i elaboració de la planificació anual 2027.	Gener del 2027

Implementació del Pla d'igualtat: 2027	Seguiment i execució de la Planificació Anual 2027	Dues trobades de la CSPI al llarg del 2027
Avaluació del PI	Impulsar el disseny i l'elaboració de l'avaluació del PI	Primer semestre 2027
Disseny i elaboració PI 2028-2031	Impulsar el disseny i l'elaboració del PI 2028-2031	Segon semestre 2027





PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

La normativa dicta que el present Pla d'igualtat haurà de revisar-se quan concorrin, almenys, alguna de les circumstàncies següents:

- Quan es manifesti la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació d'una inspecció que així ho determini.
- Qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'ens, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemnés a l'organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del Pla d'igualtat als requisits legals reglamentats.
- Quan per circumstàncies degudament motivades que resultin necessàries, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com les mesures del Pla d'igualtat, en la mesura que es consideri necessari.

Cal destacar que el Pla d'igualtat de gènere és un document flexible i ajustable sobre el qual es poden fer adaptacions i modificacions. Les mesures del Pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment al llarg de la seva vigència amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-se en funció dels efectes que es vagin apreciant en relació amb la consecució dels objectius generals del mateix Pla d'igualtat.

=



ANNEXOS

Annex 1. Matriu resum executiu Pla igualtat 2024-2027.

Objectius generals	
Objectiu A.	Millorar la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per vetllar per la igualtat vertical i horitzontal.
Objectiu B.	Establir els mecanismes necessaris per aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial.
Objectiu C.	Millorar l'accés i la gestió de les condicions laborals en matèria de conciliació de la vida personal i familiar.
Objectiu D.	Seguir avançant en la prevenció, la detecció i l'abordatge de l'assetjament laboral i de l'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització.

Accions per l'inici de la implementació (A.I.I.)	
A.I.I.1.	[R.D.901/2020] Aprovar aquest Pla intern d'igualtat de gènere al si de la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat.
A.I.I.2.	[Article 15. Llei 17/2015] Aprovar el present Pla intern d'igualtat de gènere per l'òrgan competent.
A.I.I.3.	Registrar formalment el present Pla al Registre de Plans d'igualtat de les Administracions Públiques, sota els termes i condicions de la Resolució del 16 de març de 2023 de la Secretaria d'Estat de la Funció Pública.
A.I.I.4.	Fer arribar el Pla intern d'igualtat de gènere a tot el personal de l'organització.
A.I.I.5.	Informar i donar a conèixer a tot el personal, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.
A.I.I.6.	Designar una persona de referència, amb formació específica en l'àmbit de la igualtat de gènere, encarregada de la coordinació del Pla intern d'igualtat de gènere, que en promogui el seguiment, l'execució i l'avaluació.

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Uni. Gestió	Indicadors de consecució i abast	24	25	26	27
A.A.1. Cultura i compromís organitzatiu envers la igualtat de gènere	Objectiu 1. Fer efectiu el principi d'igualtat de gènere estructuralment a l'organització.	A.1.1. Constitució d'una Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere que s'encarregui de l'impuls i la coordinació de totes les actuacions que emanen del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Igualtat	1	CNPI	I.1.1.1. Designada una Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere. I.1.1.2. Nombre de persones membres de la Comissió.	X			
		A.1.2. [Disposició ad.7a TREBEP] Generació d'un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Igualtat	1	CSPI	I.1.2.1. Generat un sistema de seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	X			
		A.1.3. [Disposició ad.7a TREBEP] Avaluació anual del present Pla d'igualtat.	Igualtat	1	CSPI	I.1.3.1. Avaluat anualment el present Pla d'igualtat.	X	X	X	X
		A.1.4. Elaboració d'un retorn formal (anual o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla d'igualtat. (transparència i rendició de comptes de les polítiques d'igualtat en l'àmbit intern)	Comunicació	2	CSPI	I.1.4.1. Elaborat un retorn formal (anual o bianualment) a tota la plantilla dels principals avenços del present Pla d'igualtat.	X		X	
		A.1.5. [R.D. 901/2022] Elaboració i aprovació d'un nou Pla d'igualtat intern, amb objectius i activitats planificades, un cop vençut el període de vigència del present Pla d'igualtat intern, basat en una diagnosi organitzativa de gènere.	Igualtat	1	DGGR	I.1.5.1. Realitzada una diagnosi de gènere [dades del 2027] per l'elaboració del Pla d'igualtat intern 2028-2031. I.1.5.2. Aprovat un nou Pla d'igualtat de gènere pel període 2028-2031.				X
	Objectiu 2. Difondre i comunicar el compromís de la institució envers la igualtat de gènere internament.	A.2.1. Informació i donar a conèixer a l'equip directiu i a les principals figures de comandament, les conclusions, els continguts i les implicacions organitzatives que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Comunicació	2	DGGR	I.2.1.1. Feta arribar tota la informació necessària que deriva del present Pla d'igualtat. I.2.1.2. Nombre de canals de comunicació emprats per fer arribar aquesta informació. I.2.1.3. Nombre de persones per perfil, càrrec i gènere [home, dona, no binari] informades.	X			
		A.2.2. Visibilització, a la web de la institució, el treball de l'organització en matèria d'igualtat de gènere.	Comunicació	3	DG	I.2.2.1. Publicats al web els avenços de l'IT en matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit intern.	X	C	C	C

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Uni. Gestió	Indicadors de consecució i abast	24	25	26	27
A.A.2. Representativitat vertical i horitzontal de la plantilla i infra-representació femení	Objectiu 3. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en tots els nivells de l'organització per tal d'eliminar la segregació vertical i horitzontal.	A.3.1. (Art.16.3. Llei 17/2015) Coordinació amb Diputació de Barcelona per a la incorporació dels continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva, en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.	Gestió Retributiva / RRHH	1	GR DIBA	I.3.1.1. Inclosos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius a la igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista.		X		
		A.3.2. (Art.12.2. Llei 4/2023) Coordinació amb Diputació de Barcelona per a la incorporació dels continguts relatius a la normativa sobre coneixements d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI, en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.	Gestió Retributiva / RRHH	1	GR DIBA	I.3.2.1. Inclosos en els temaris per l'accés a l'ocupació els continguts relatius d'igualtat de tracte i no discriminació de les persones LGTBI.		X		
	Objectiu 4. Formar i assessorar a les persones representants de promoure i implementar el present Pla d'igualtat.	A.4.1. Sessions de formació al personal de la Comissió de seguiment i avaluació del Pla intern d'igualtat de gènere, per al correcte seguiment i avaluació de les actuacions que deriven del present Pla intern d'igualtat de gènere.	Formació	2	GR CSPI	I.4.1.1. Nombre de trobades de les persones de la Comissió amb professionals que ofereixin assessorament i/o formació. I.4.1.2. Nombre d'hores impartides i temes tractats.	X	C	C	C
A.A.4. Formació	Objectiu 5. Millorar l'accés, els continguts i la gestió de la formació en l'àmbit organitzatiu, incorporant la perspectiva de gènere.	A.5.1. Continuació amb el Pla de Formació anual. Incorporació de totes les accions formatives que es derivin del present Pla intern d'igualtat de gènere, d'acord el cronograma que s'estableix en el present Pla.	Formació	2	GR CSPI	I.5.1.1. Implementació del Pla de Formació anual. I.5.1.2. Incorporades les accions formatives derivades del Pla Intern d'igualtat al Pla de Formació, anualment. I.5.1.3. Nombre d'accions formatives que deriven del present Pla incorporades en el Pla de Formació, anualment. I.5.1.4. Nombre de persones formades (dades desagregades per sexe) en igualtat.	X	C	C	C

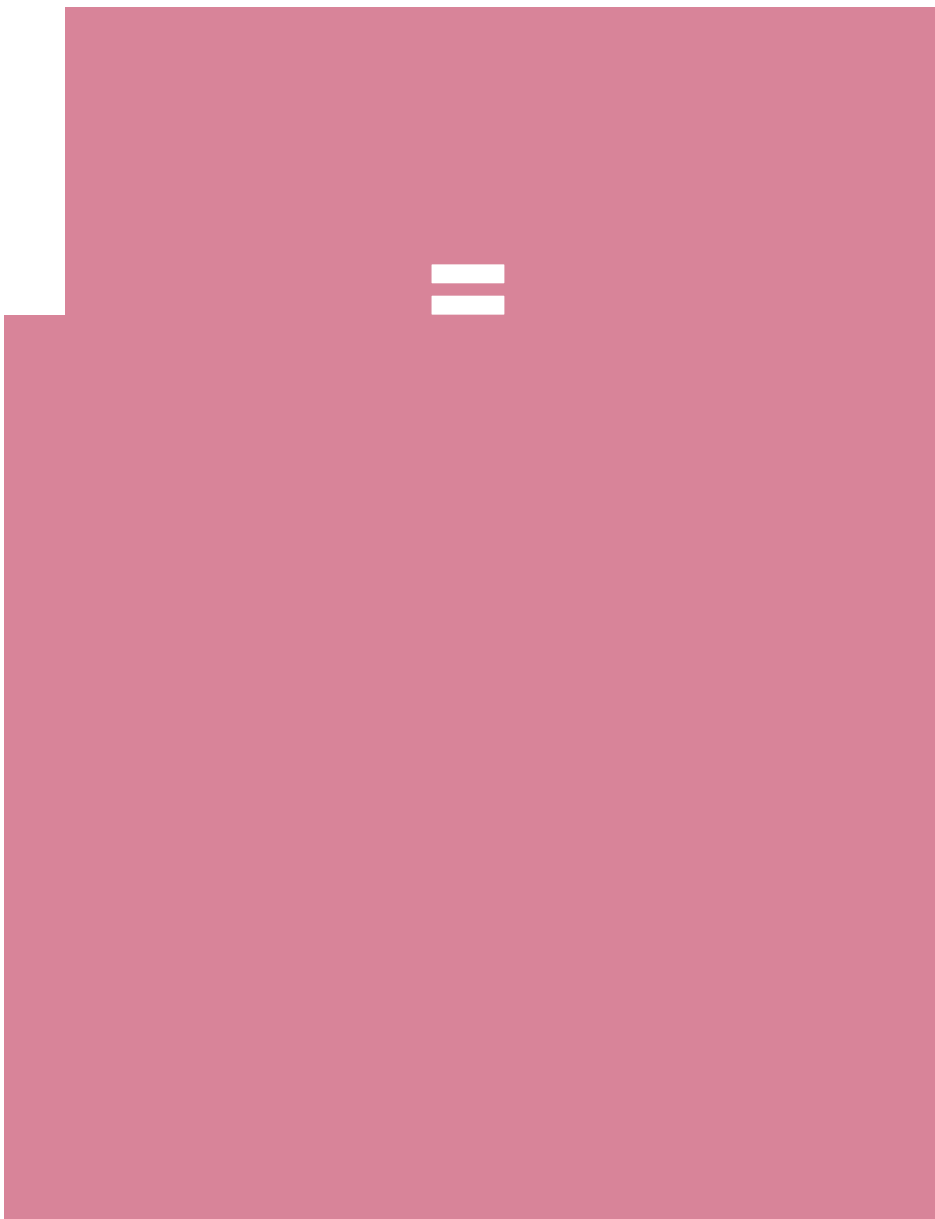
Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Uni. Gestió	Indicadors de consecució i abast	24	25	26	27
A.A.5. Classificació professional, anàlisi retributiva i auditoria retributiva	Objectiu 6. Garantir el principi d'igual retribució per treballs d'igual valor.	A.6.1. [R.D.902/2020] Elaboració, anualment, d'un Registre retributiu que permeti la transparència de les percepcions retributives de tota la plantilla, inclosos personal directiu i alts càrrecs, desagregades per sexe, per component salarial, a través del càlcul de mitjanes i medianes.	Gestió Retributiva / RRHH	1	GR	I.6.1.1. Elaborat, anualment, un Registre Retributiu de l'organització.			X	C
		A.6.2. [R.D.902/2020] Elaboració d'una Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere, que permeti una estimació global de tots els factors que concorrin o puguin concórrer en un determinat lloc de treball.	Gestió Retributiva / RRHH	1	GR DIBA	I.6.2.1. Elaborada una Valoració de Llocs de Treball amb perspectiva de gènere.			X	
A.A.6. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Objectiu 7. Millorar tant l'accés com les condicions de les mesures de conciliació que ofereix la institució per a la seva plantilla.	A.7.1. [RD 6/2019] Informació i donar a conèixer, amb paràmetres de comunicació entenedora i propera, les mesures de conciliació que recull l'actual normativa vigent i les possibles actualitzacions en matèria de conciliació.	Comunicació	2	GR	I.7.1.1. Feta arribar, de forma entenedora, tota la informació necessària sobre les mesures de conciliació de l'actual normativa i les seves possibles actualitzacions en matèria de conciliació.	X	C	C	C
						I.7.1.2. Nombre d'accions de difusió, tipologia de les mateixes.	X	C	C	C
						I.7.1.3. Nombre de persones que han rebut la informació i perfils de les mateixes.	X	C	C	C

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipologia	Prioritat	Uni. Gestió	Indicadors de consecució i abast	24	25	26	27
A.A.7. Prevenció de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe	Objectiu 8. Continuar amb l'adequació i fer efectius els mecanismes d'actuació específics per prevenir, tractar i abordar l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'entorn laboral, segons l'actual normativa vigent, a l'Institut del Teatre.	A.8.1. Continuitat i manteniment de la formació de les persones de referència i les persones membres de la Comissió tècnica d'investigació (CTI) del Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual.	Formació	3	GR	I.8.1.1. Nombre d'accions formatives / hores / edicions. I.8.1.2. Persones (per perfil, càrrec i gènere [home, dona, no binari]) membres d'aquest Grup de treball.		X	C	C
		A.8.2. (Llei 5/2018) Adequació del nou protocol de la Diputació de Barcelona, per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual, a l'àmbit organitzatiu de l'Institut del Teatre.	Igualtat	2	GR	I.8.2.1. Adequat el Protocol per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual de la Diputació de Barcelona, en l'àmbit organitzatiu de l'Institut del Teatre.	X			
		A.8.3. Difusió del nou protocol -adequat- per a la prevenció, detecció i l'abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, per identitat i orientació sexual a tota la plantilla.	Comunicació	2	DG	I.8.3.1. Publicat a la intranet (i/o a través d'altres canals) del Protocol -adequat-.	X			

Àmbit Actuació	Objectius específics	Accions	Tipoologia	Prioritat	Uni. Gestió	Indicadors de consecució i abast	24	25	26	27
A. A.7. Prevenció de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual i per raó de sexe	Objectiu 9. Millorar el coneixement de la plantilla en l'àmbit de l'assetjament laboral i l'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'entorn laboral.	A.9.1. Continuitat en l'impuls -en nous formats que millorin l'impacte i els col·lectius participants- d'espais de formació i d'autoexploració específics sobre prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament laboral, assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere i d'orientació sexual en l'àmbit laboral, per tal que tot el personal de l'organització conegui com actuar en cas d'una situació d'assetjament, en el marc dels Protocols creats a tal fi.	Formació	2	GR	I.9.1.1. Nombre d'hores impartides / edicions. I.9.1.2. Nombre d'edicions realitzades. I.9.1.3. Nombre de persones formades/ perfils i gènere [home, dona, no binari] a cadascuna de les edicions.	X	C	C	C
		A.9.2. Difusió a tota la plantilla, amb paràmetres de comunicació entenedora, propera i vivencial del recurs gràfic i/o audiovisuals sobre els passos per detectar una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere a l'organització i els principals recursos i procediments que es disposen per garantir-ne el seu abordatge a tot el personal.	Comunicació	2	DG	I.9.2.1. Fet arribar el recurs gràfic, pedagògic i/o [audio] visual sobre detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, identitat, orientació o expressió de gènere. I.9.2.2. Nombre de persones a qui s'ha lliurat / perfils a cadascuna de les edicions.	X	C	C	C
		A.9.3. Elaboració i difusió a tota la plantilla, amb paràmetres de comunicació entenedora, propera i vivencial d'un element gràfic i/o audiovisual que reculli com procedir en cas de sospita d'un possible assetjament laboral.	Comunicació	2	DG	I.9.3.1. Elaborada una infografia o altre element gràfic amb tota la informació relativa l'actuació en cas de possible assetjament laboral I.9.3.2. Tipologia de comunicació/ nombre de persones a qui s'ha comunicat i perfil de les mateixes I.9.3.3. Nombre de persones a qui s'ha comunicat i perfil de les mateixes	X	C	C	C
							X	C	C	C
							X	C	C	C
							X	C	C	C

Annex 2. Fitxa model per al seguiment de les accions.

Nom de l'acció		
Objectiu		
Indicador/s	Seguiment indicadors	Fonts verificació
Calendari d'execució	Pressupost estimat	
Persona o persones responsables de dur-les a terme		
Accions de seguiment		
Resultats accions de seguiment		
Resultat final		



==

PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE

[2024-2027]



**Diputació
Barcelona**

Institut del Teatre

Plaça Margarida Xirgu, s/n
08004 Barcelona
Tel. 932 273 900
i.teatre@institutdelteatre.cat

www.institutdelteatre.cat