

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I DIVERSITAT LGBTI

ESCOLA DE MÚSICA I
CONSERVATORI ISAAC ALBÉNIZ
DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA



Conservatori de Música
Isaac Albéniz
de la **Diputació de Girona**

COORDINACIÓ I IMPULS DEL PLA D'IGUALTAT

Conservatori i Escola de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona
Gerència

Amb la participació de la Comissió d'Igualtat i l'àrea de Recursos Humans

ELABORACIÓ TÈCNICA (Igualtat Creativa)

Mireia Selva Monfort
Cristina Vila Peñuelas

Any: 2026



Conservatori de Música
Isaac Albéniz
de la **Diputació de Girona**



Í N D E X

<u>PRESENTACIÓ.....</u>	<u>5</u>
<u>METODOLOGIA DE LA DIAGNOSI</u>	<u>6</u>
FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	6
EINES METODOLÒGIQUES.....	7
<u>1. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL</u>	<u>12</u>
1.1. PRESÈNCIA D'HOMES I DONES A L'EQUIP (PAS) DE L'ESCOLA DE MÚSICA I DEL CONSERVATORI DE MÚSICA ISAAC ALBÉNIZ DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA	13
1.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA.....	13
1.3. CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES	17
1.4. TIPOLOGIA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES.....	19
1.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL.....	20
<u>2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</u>	<u>22</u>
2.1. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER ÀREA/DEPARTAMENT	23
2.2. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER CATEGORIA PROFESSIONAL.....	23
2.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	24
<u>3. INFREPRESENTACIÓ FEMENINA.....</u>	<u>27</u>
3.1. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL	28
3.2. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER LLOC DE TREBALL.....	29
3.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'INFREPRESENTACIÓ FEMENINA	31
<u>4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ</u>	<u>33</u>
4.1. CONTRACTACIONS DE DONES I HOMES.....	34
4.2. CESSAMENTS DE LA RELACIÓ LABORAL DE DONES I HOMES.....	38
4.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	40
<u>5. FORMACIÓ.....</u>	<u>42</u>
5.1. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ	43
5.2. COM LA GESTIÓ DE FORMACIÓ VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	49
5.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT FORMACIÓ	49
<u>6. PROMOCIÓ.....</u>	<u>52</u>

6.1.	PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A LES POSSIBILITATS DE PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ	53
6.2.	CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ	56
7.	<u>REGISTRE RETRIBUTIU</u>	59
1.	MITJANA I MEDIANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES.	59
1.1.	CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL I LECTURA COMBINADA ENTRE LA BRETXA DE LA MITJANA I LA MEDIANA.	59
1.2.	MITJANA I MEDIANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER HORA TREBALLADA DE DONES I HOMES.	61
1.3.	MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS TOTALS (ANUALS I HORA) DE DONES I HOMES, PER CATEGORIA PROFESSIONAL.	62
2.	MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS (ANUALS I HORA) DE DONES I HOMES, PER CONCEPTES RETRIBUTIUS, PER GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL.	66
2.1.	ANÀLISI DEL CONCEPTE SALARI BASE	66
2.2.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ	69
2.3.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC.....	71
2.4.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE CONVENI	74
2.5.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL D'ANTIGUITAT	77
2.6.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE CÀRREC	82
2.7.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "D'ACTIVITATS"	84
2.8.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "MÚSICA ANTIGA"	86
2.9.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "AD LIBITUM".....	88
2.10.	ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "RETRIBUCIONS ESPÈCIE"	88
2.11.	ANÀLISI DEL CONCEPTE PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL "FONS D'ACCIÓ SOCIAL"	90
2.12.	ANÀLISI DEL CONCEPTE PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL "FORMACIÓ"	92
2.13.	ANÀLISI DEL CONCEPTE "HORES EXTRAORDINÀRIES"	94
2.14.	ANÀLISI DEL CONCEPTE "HORES COMPLEMENTÀRIES"	96
3.	CONCLUSIONS DEL REGISTRE RETRIBUTIU	98
8.	<u>EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....</u>	102
8.1.	PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A L'AFAVORIMENT DE L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	102
	CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ	108
9.	<u>PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE</u>	111
9.2.	ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	118
	DIFUSIÓ I INTEGRACIÓ	118
	COMISSIÓ DE SEGUIMENT I PERSONES DE REFERÈNCIA	119
	ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL I MILLORES DERIVADES	119
9.3.	CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	120

<u>10. COMUNICACIÓ NO SEXISTA</u>	<u>123</u>
10.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A LA IMATGE QUE PROJECTE L'ESCOLA DE MÚSICA I EL CONSERVATORI DE MÚSICA ISAAC ALBÉNIZ DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA.....	123
10.2. COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ.....	125
10.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA.....	126
<u>11. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....</u>	<u>128</u>
11.1. COM LA GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL INCORPORA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	128
11.2. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I EL PERÍODE DE LACTÀNCIA	130
11.3. REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES AL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.....	130
11.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	131
<u>12. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</u>	<u>133</u>
12.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES DE LA PLANTILLA SOBRE LA INTEGRACIÓ DE LA IGUALTAT	134
12.2. TREBALL PREVI EN IGUALTAT	138
12.3. GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS.....	139
12.4. ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ.....	140
12.4.1. ESTRUCTURES INTERNES D'IGUALTAT	141
12.4.2. ÒRGANS DE GOVERN DE L'ORGANISME AUTÒNOM	141
12.4.3. ÒRGANS DE GOVERN I PARTICIPACIÓ DEL CENTRE	142
12.4.4. PROFESSORAT I ESTRUCTURA PEDAGÒGICA.....	142
12.4.5. CAPS DE DEPARTAMENT (LIDERATGE INTERMIG).....	143
12.4.6. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS (PAS).....	144
12.4.3. ÒRGANS COL·LEGIATS DEL CENTRE: CONSELL ESCOLAR	144
12.5. COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES SOBRE IGUALTAT	145
12.6. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	146
<u>GLOSSARI.....</u>	<u>149</u>
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>156</u>

PRESENTACIÓ

L'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, com a institució pública compromesa amb els principis de servei a la ciutadania, assumeix la igualtat de gènere com un eix estratègic en la seva cultura organitzativa i en el seu model de gestió.

En aquest sentit, l'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'emmarca en el compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat, especialment la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com el Reial decret 901/2020, relatiu als plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial decret 902/2020 d'igualtat retributiva. Aquest marc normatiu estableix l'obligació de les organitzacions de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com de prevenir qualsevol forma de discriminació per raó de sexe.

Més enllà del compliment legal, el Conservatori entén el Pla d'Igualtat com una oportunitat per avançar cap a un model organitzatiu més equitatiu, transparent i responsable, integrant la perspectiva de gènere de manera transversal en el conjunt de les seves polítiques, processos i pràctiques.

La diagnosi que es presenta en aquest document ha estat elaborada a partir d'una metodologia rigorosa que combina l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives, incloent-hi informació facilitada per l'àrea de Recursos Humans, entrevistes a persones clau i un qüestionari adreçat a la plantilla, amb l'objectiu de conèixer tant la realitat objectiva com les percepcions internes en relació amb la igualtat.

El procés ha estat liderat per la Gerència, amb el suport tècnic de Recursos Humans i la participació de la Comissió d'Igualtat, òrgan encarregat de vetllar pel desenvolupament, seguiment i validació del Pla.

Aquest treball permet identificar fortaleeses, àmbits de millora i possibles situacions de desigualtat, establint així les bases per a la definició d'un Pla d'Acció orientat a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'organització, així com a prevenir situacions de discriminació o violència.

Amb aquesta iniciativa, el Conservatori reafirma el seu compromís institucional amb la igualtat de gènere, no només com a obligació normativa, sinó com a principi fonamental per a la qualitat del servei públic, el benestar de les persones i la construcció d'un entorn educatiu i laboral respectuós, inclús i lliure de discriminacions.

METODOLOGIA DE LA DIAGNOSI

La diagnosi del Pla Intern d'Igualtat de l'Escola de Música i el Conservatori Isaac Albéniz de la Diputació de Girona s'ha elaborat a partir d'una metodologia qualitativa i quantitativa orientada a analitzar la realitat del centre amb perspectiva de gènere.

La recollida d'informació s'ha dut a terme mitjançant **entrevistes individuals** i un **qüestionari adreçat a la plantilla**, que han permès conèixer tant dades objectives com vivències, percepcions i experiències relacionades amb les condicions de treball, les relacions professionals, el clima laboral i la prevenció de situacions de discriminació o violència.

Des de l'inici del procés, la Gerència ha assumit un paper central en l'impuls, el lideratge i la coordinació de l'elaboració de la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat. Aquesta decisió respon a un compromís institucional explícit amb la incorporació de la perspectiva de gènere al funcionament del Conservatori i Escola de Música. En aquest marc, s'ha creat una Comissió d'Igualtat amb la funció de liderar, supervisar i acompanyar el procés. I, paral·lelament, l'àrea de Recursos Humans ha donat suport tècnic al procés, facilitant les dades de la plantilla necessàries per a l'anàlisi.

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Compromís de la Institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat al Conservatori i Escola de Música.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	El centre emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Qüestionari en línia	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal del centre, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Entrevistes	Es van dur a terme entrevistes en profunditat a persones clau de l'organització.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques del centre, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.

- Establiment d'una bateria d'indicadors¹ que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits.
- Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...).
- Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme.
- Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen al Conservatori sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc.
- Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.

Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des del centre. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	La Comissió d'Igualtat és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.

EINES METODOLÒGIQUES

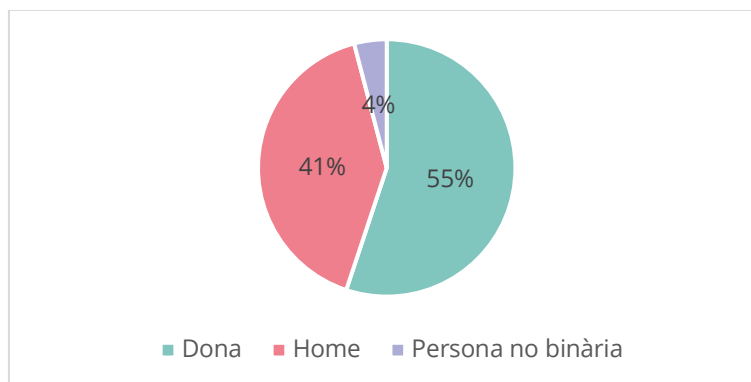
Tal i com hem exposat, amb l'objectiu de complementar la diagnosi del Pla Intern d'Igualtat del Conservatori, es va utilitzar la **tècnica quantitativa** mitjançant la realització d'un **qüestionari anònim** adreçat a tota la plantilla municipal. Aquest formulari en línia tenia per finalitat conèixer la percepció del personal sobre la situació de la igualtat de gènere i la diversitat dins l'organització.

El qüestionari va ser respost per 49 persones, i mostra una distribució diversa pel que fa al gènere. El **55 % de les persones participants s'identifiquen com a dones**, el **41 % com a homes** i un **4 % com a persones no binàries**. Aquesta distribució permet disposar d'una

¹ Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyalava una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació del consistori.

base de respostes prou equilibrada per analitzar les percepcions i experiències des d'una perspectiva de gènere, incorporant també identitats que habitualment queden invisibilitzades en aquest tipus de processos.

Gràfic 1. Composició de les persones que han respost el qüestionari per sexe

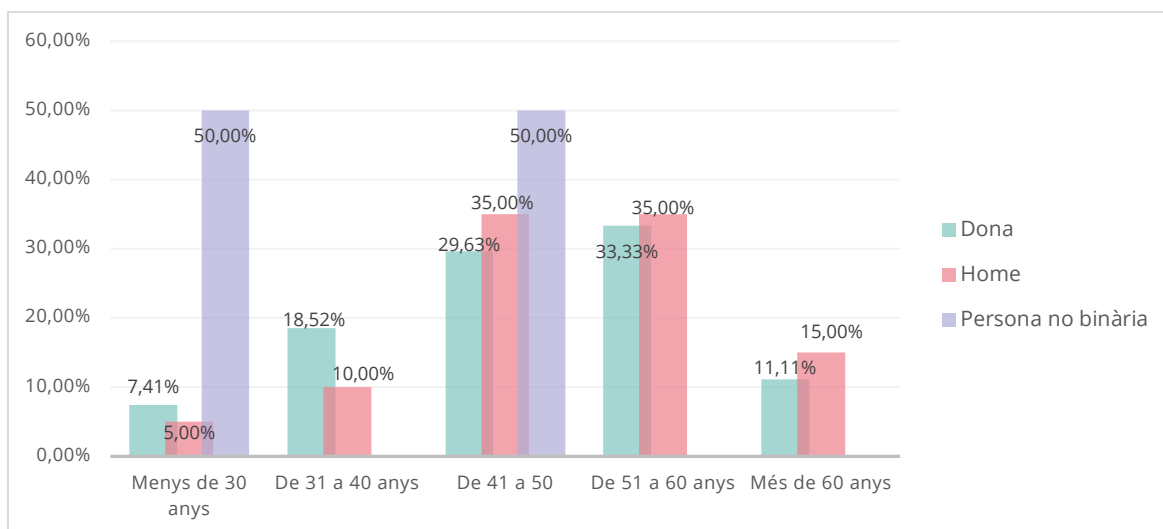


Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Conservatori de Música Isaac Albéniz, 2025.

El fet que el qüestionari hagi estat respost per 49 persones d'un total de 80 que conformen la plantilla del Conservatori i Escola de Música, **representa una taxa de participació propera al 61 %**. Aquesta proporció es considera elevada en processos de diagnosi interna i permet disposar d'una mostra prou representativa per identificar tendències, percepcions i possibles desigualtats de gènere dins del centre, especialment tenint en compte la diversitat de perfils i identitats de gènere que hi han participat.

Pel que fa a l'edat de les persones que han respost el qüestionari, la distribució mostra una concentració majoritària en les franges d'edat mitjanes. Tant entre les dones com entre els homes, **els grups més nombrosos se situen entre els 41 i 50 anys** i entre els **51 i 60 anys**, fet que reflecteix una plantilla amb una trajectòria professional consolidada. La franja de 31 a 40 anys també té una presència rellevant, especialment entre les dones, mentre que la participació de persones menors de 30 anys i majors de 60 és més reduïda. En el cas de les **persones no binàries**, les respostes es concentren principalment en les franges de **menys de 30 anys** i de **41 a 50 anys**, fet que, tot i el volum reduït, permet incorporar una mirada diversa també en termes generacionals.

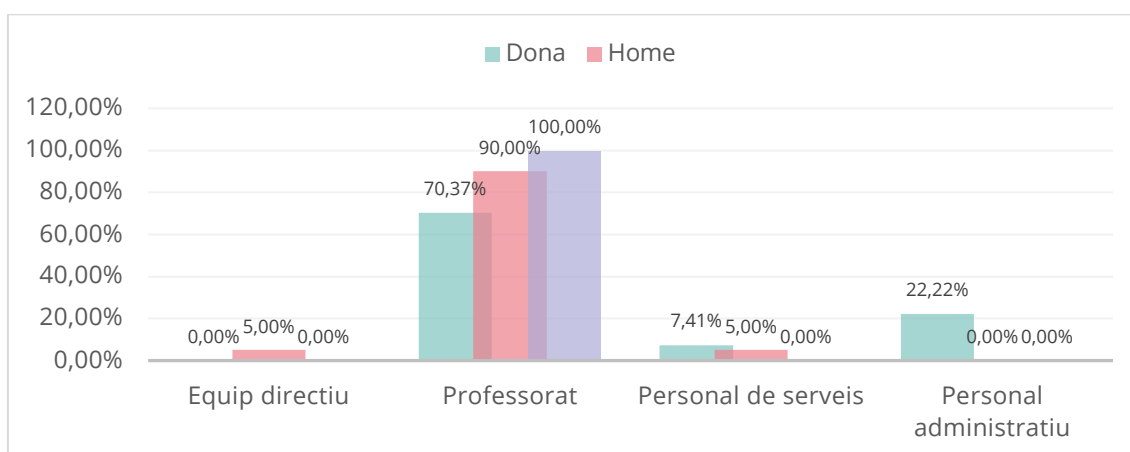
Gràfic 2. Edat de les persones que han respost el qüestionari per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Conservatori de Música Isaac Albéniz, 2025.

En relació a **la funció que ocupen** les persones que han respost el qüestionari, s'observa que la **participació es concentra majoritàriament en el professorat**, que representa el gruix de les respostes tant entre les dones (70,37 %) com entre els homes (90 %) i les persones no binàries (100 %). Aquesta distribució és coherent amb l'estructura del Conservatori i Escola de Música, on el professorat constitueix el col·lectiu més nombrós. La presència de personal administratiu es dona principalment entre les dones (22,22 %), mentre que el personal de serveis té una participació més reduïda.

Gràfic 3. Funció de les persones que han respost el qüestionari per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere. Conservatori de Música Isaac Albéniz, 2025.

Aquest qüestionari ha estat una eina essencial per captar opinions, experiències i percepcions sobre la igualtat d'oportunitats, l'accés a la promoció interna, la conciliació

laboral i personal, la comunicació institucional, i altres aspectes clau analitzats al llarg del Pla.

Per altra banda, **la tècnica qualitativa** d'anàlisi que es va dur a terme va ser la realització **d'entrevistes en profunditat** a persones clau de l'organització. Les entrevistes constitueixen eines essencials per identificar obstacles, bones pràctiques i necessitats reals, a partir del relat i l'experiència directa de les persones treballadores.

A P A R T A T



INFORMACIÓ GENERAL
DE LA PLANTILLA I
CONDICIONS DE TREBALL

1. INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

Aquest àmbit analitza la composició general de la plantilla de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, així com les principals condicions de treball, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere en l'accés, la distribució i l'estabilitat de l'ocupació. L'anàlisi se centra en la presència de dones i homes a l'organització, la seva distribució en els diferents àmbits funcionals i nivells de responsabilitat, i les característiques generals de la plantilla en termes d'edat, antiguitat i trajectòries professionals. Així mateix, s'examinen les condicions contractuals i la tipologia de jornada laboral des d'una perspectiva de gènere, posant especial atenció a possibles diferències en l'estabilitat, la temporalitat i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Aquest àmbit constitueix la base de la diagnosi, ja que permet contextualitzar la resta d'anàlisis del Pla d'Igualtat i identificar patrons estructurals que poden incidir en altres dimensions com la promoció professional, la corresponsabilitat, la salut laboral o la retribució. Per a dur a terme aquesta anàlisi, s'han definit els indicadors següents, que permeten sistematitzar la informació disponible i orientar la lectura de les dades des d'una perspectiva de gènere:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Composició general de la plantilla per sexe	Distribució global de dones i homes a la plantilla i anàlisi de l'equilibri general en relació amb el sector educatiu i cultural.
Distribució de dones i homes en l'organigrama	Presència de dones i homes en els diferents àmbits funcionals (PAS, professorat, gestió, comunicació) i identificació de possibles dinàmiques de segregació horitzontal.
Presència de dones i homes en espais de responsabilitat	Accés de dones i homes a càrrecs de direcció, coordinació i responsabilitat, amb lectura de possibles patrons de segregació vertical.
Característiques generals de la plantilla	Anàlisi de la composició per edat i antiguitat, mitjanes i franges, i identificació de possibles diferències per gènere en trajectòries professionals.
Tipologia contractual i estabilitat laboral.	Distribució de dones i homes segons tipus de contracte (fix, temporal, funcionariat) i anàlisi de la temporalitat i estabilitat per sexe.
Tipologia i distribució de la jornada laboral.	Percentatge de dones i homes en jornada completa, parcial i reduïda, i lectura de diferències en volum de jornada i possibles implicacions.

Jornada, conciliació i corresponsabilitat.	Anàlisi de les reduccions de jornada i dels horaris des d'una perspectiva de gènere com a indicador a recuperar i aprofundir en l'àmbit específic de conciliació.
---	---

1.1. PRESENCIA D'HOMES I DONES A L'EQUIP (PAS) DE L'ESCOLA DE MÚSICA I DEL CONSERVATORI DE MÚSICA ISAAC ALBÉNIZ DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA

L'organigrama del Conservatori de Música Isaac Albéniz permet identificar la distribució de dones i homes en l'estructura organitzativa i constitueix un primer element clau per analitzar possibles dinàmiques de gènere en l'accés als diferents espais de treball, responsabilitat i presa de decisions.

De manera general, s'observa una **presència majoritària de dones en els àmbits administratius, de gestió i de suport**, com ara la gestió acadèmica, administrativa, cultural i de comunicació, així com en els serveis de biblioteca. Aquesta distribució apunta a una segregació horitzontal de gènere, en què les dones es concentren en funcions tradicionalment associades a tasques de cura, organització i suport.

Pel que fa a l'**estructura de direcció**, el càrrec de **gerència, màxim nivell de direcció executiva de l'organisme, és ocupat per un home**, fet rellevant des d'una perspectiva de gènere, ja que situa un perfil masculí al capdamunt de l'organigrama. En canvi, en l'àmbit de la **direcció acadèmica i pedagògica** s'identifica una presència femenina significativa en els càrrecs de direcció i coordinació, cosa que indica que les dones tenen accés a espais de lideratge, especialment en l'àmbit educatiu.

1.2. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

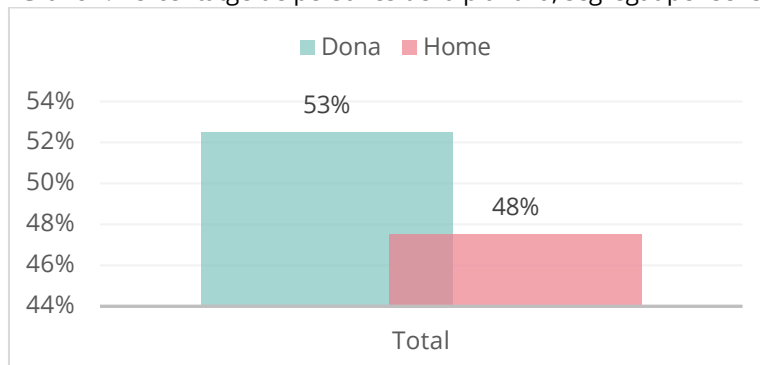
La plantilla del Conservatori i l'Escola de Música està formada per **80 persones**, amb una presència lleugerament superior de dones (**53%**, 42 dones) en comparació amb els homes (**48%**, 38 homes). Aquesta distribució mostra un cert equilibri general, però amb una **predominança femenina** que és habitual en l'àmbit educatiu i cultural, especialment en els centres musicals i artístics. Aquesta composició de gènere pot influir en la manera com es viuen la conciliació, les càrregues de cura i la percepció de determinades polítiques internes.

Taula 1. Representativitat de les dones i els homes a la plantilla

DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL
42	53%	38	48%	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Gràfic 1. Percentatge de persones de la plantilla, segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

EDAT DE LA PLANTILLA

La mitjana d'edat de la plantilla és de **46 anys**, amb diferències lleus entre dones (**45 anys**) i homes (**46 anys**).

Taula 2. Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

Mitjana d'edat	Dones	Homes	Total General
	45	46	46

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 3. Edat de la plantilla segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	3	1	4
De 30 a 49 anys	22	22	44
De 50 o més anys	17	15	32
Total general	42	38	80

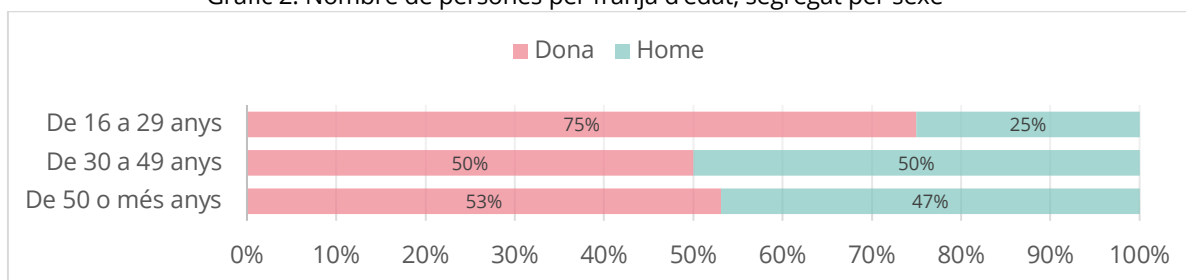
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La distribució per franges d'edat reforça aquesta lectura. **El grup més nombrós és el de 30 a 49 anys, amb 44 persones** i una distribució exactament paritària (50% dones i 50% homes), que concentra més de la meitat de la plantilla. El col·lectiu més jove (16–29 anys) és molt reduït, amb només 4 persones, de les quals 75% són dones i 25% homes. Aquesta proporció mostra que el relleu generacional, tot i ser petit, està més present entre les dones.

Pel que fa al grup de 50 anys o més, format per 32 persones, la distribució torna a ser equilibrada (53% dones i 47% homes), sense un predomini clar d'un sexe ni una concentració excessiva d'edats avançades.

En conjunt, la plantilla del Conservatori i l'Escola de Música presenta una **estructura d'edats equilibrada i diversa**, amb presència de personal jove i experimentat i amb una distribució per sexe força homogènia a totes les franges, sense evidències d'envelliment ni de segregació generacional.

Gràfic 2. Nombre de persones per franja d'edat, segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Percentatges. Edat de la plantilla segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
De 16 a 29 anys	75%	25%	100%
De 30 a 49 anys	50%	50%	100%
De 50 o més anys	53%	47%	100%
Total general	53%	48%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

ANTIGUITAT

La mitjana d'antiguitat de la plantilla és de 9 anys, amb valors molt similars entre dones (10 anys) i homes (9 anys). Per tant, no s'observa una diferència destacable en el temps de permanència a l'organització segons el sexe.

Taula 5. Mitjana d'antiguitat. Dades segregades per sexe

Mitjana d'antiguitat	Dones	Homes	Total General
	10	9	9

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 6. Antiguitat de la plantilla segregat per sexe

Antiguitat	Dones	Homes	Total general
De 00 a 04 anys	18	16	34

De 05 a 09 anys	5	3	8
De 10 a 14 anys	10	9	19
De 15 a 19 anys	4	6	10
De 20 a 24 anys	1	1	2
De 25 a 29 anys	3	3	6
De 30 o més anys	1	0	1
Total general	42	38	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

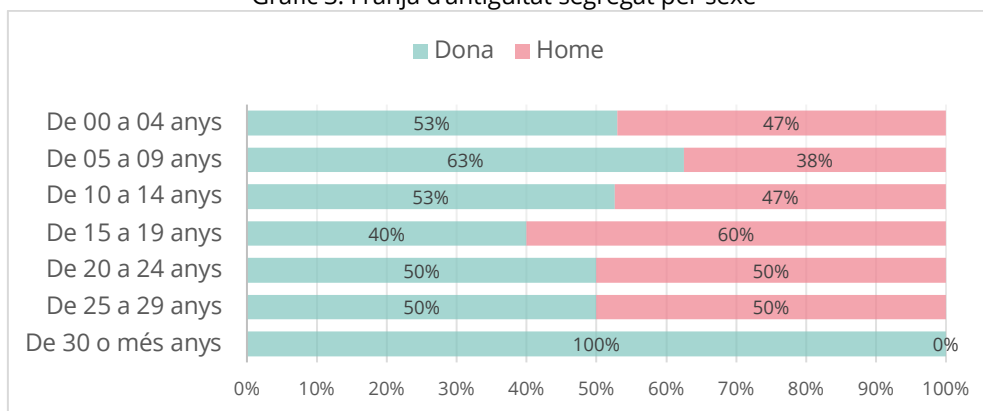
Pel que fa a la distribució per trams, **el grup més nombrós és el de 0 a 4 anys, amb 34 persones** (18 dones i 16 homes). Això mostra que una part important de la plantilla s'ha incorporat relativament recentment, fet que pot respondre a ampliacions de serveis, jubilacions recents o renovació natural dels equips.

Les franges intermèdies també tenen una presència rellevant: 19 persones acumulen entre 10 i 14 anys d'antiguitat, amb una distribució equilibrada (10 dones i 9 homes). Aquest tram de consolidació professional aporta estabilitat i experiència al projecte educatiu.

En les antiguitats més elevades, la distribució continua sent força equilibrada. Entre 15 i 19 anys, hi trobem 4 dones i 6 homes; entre 20 i 24 anys, 1 dona i 1 home; i en el tram de 25 a 29 anys, 3 dones i 3 homes. Finalment, només una persona (dona) supera els 30 anys d'antiguitat.

Aquest conjunt de dades mostra que la plantilla combina de manera equilibrada **perfils joves i personal de llarga trajectòria**, i que no existeix una concentració clara d'antiguitats elevades en un sol sexe. L'organització presenta, per tant, una estructura estable i diversa pel que fa al temps de permanència, amb renovació recent però també amb equips consolidats que aporten continuïtat.

Gràfic 3. Franja d'antiguitat segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

1.3. CONDICIONS CONTRACTUALS DE DONES I HOMES

Pel que fa a la tipologia contractual, la plantilla combina personal fix, temporal i funcionari, amb una distribució de gènere que varia segons el tipus de vinculació.

Llegenda dels diferents codis associats als diferents tipus de contractes:

- **100:** PAS fix.
- **200:** Personal docent fix a jornada parcial.
- **410:** PAS temporal.
- **502 / 510 :** *Personal docent temporal* (normalment associat a substitucions, interinitats o necessitats conjunturals).
- **Comissió de serveis:** Personal funcionari de carrera.

La taula mostra que la plantilla del Conservatori presenta una distribució diferenciada de dones i homes segons el tipus de contracte. En el **PAS fix (codi 100)** s'observa una clara feminització, amb 8 dones i només 1 home. En canvi, en el **personal docent fix a jornada completa (codi 100)** la distribució és relativament equilibrada (15 dones i 12 homes), mentre que en el **personal docent fix a jornada parcial (codi 200)** hi ha una major presència d'homes (17 homes davant de 11 dones), aspecte rellevant perquè introdueix diferències en volum de jornada i, potencialment, en retribució anual.

Pel que fa al **personal temporal**, tant en el PAS (410) com en el professorat (410, 502 i 510), els volums són reduïts i no permeten extreure patrons estructurals sòlids, tot i que s'aprecia una lleugera major presència masculina en algunes modalitats de docència temporal. Finalment, el **personal funcionari de carrera** presenta una distribució paritària (1 dona i 1 home), sense desequilibris de gènere.

En conjunt, no s'observa una segregació contractual extrema, però sí alguns patrons rellevants: la feminització del PAS fix i una major presència masculina en el professorat fix a jornada parcial.

Taula 1. Tipologia de contracte segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
100. PAS Fix	8	1	9
100. Personal docent fix	15	12	27
200. Personal docent fix	11	17	28
410. PAS Temporal	2	0	2
410. Personal docent temporal	1	2	3
502. Personal docent temporal	1	1	2
510. Personal docent temporal	3	4	7
Personal funcionari carrera	1	1	2
Total general	42	38	80

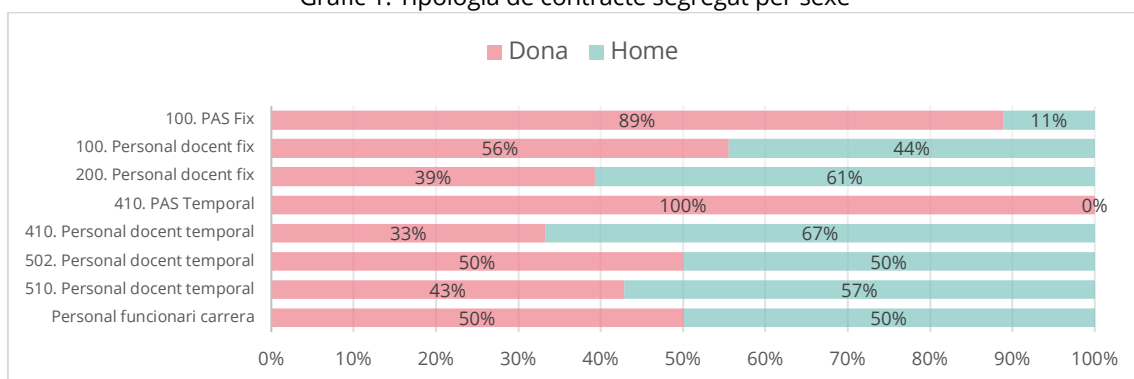
Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025

Taula 2. Tipologia de contracte (per percentatge de persones), segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
100. PAS Fix	19%	3%	11%
100. Personal docent fix	36%	32%	34%
200. Personal docent fix	26%	45%	35%
410. PAS Temporal	5%	0%	3%
410. Personal docent temporal	2%	5%	4%
502. Personal docent temporal	2%	3%	3%
510. Personal docent temporal	7%	11%	9%
Personal funcionari carrera	2%	3%	3%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Gràfic 1. Tipologia de contracte segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

1.4. TIPOLOGIA I DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA LABORAL DE DONES I HOMES

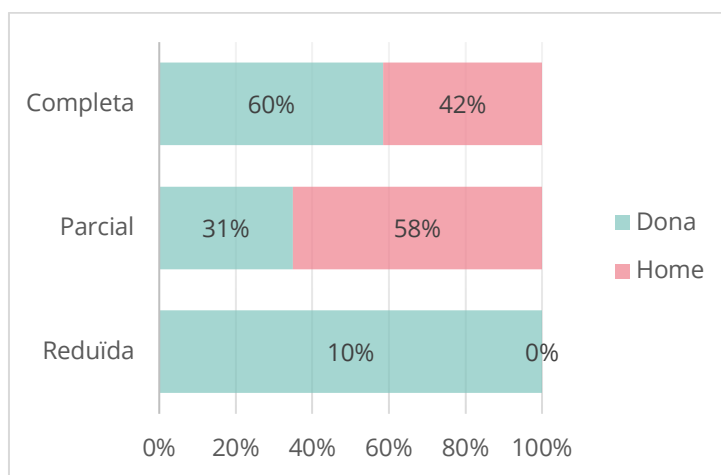
La distribució de la jornada laboral mostra diferències rellevants entre dones i homes. Les **dones concentren una major proporció de jornades completes** (60% davant del 42% dels homes), però també són **les úniques que presenten jornades reduïdes** (10%), una modalitat inexistent entre els homes. En canvi, els **homes tenen una presència més elevada en les jornades parcials** (58% davant del 31% de les dones).

Taula 1. Tipologia de jornada segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Completa	60%	42%	51%
Parcial	31%	58%	44%
Reduïda	10%	0%	5%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Gràfic 2. Percentatge de persones. Tipologia de jornada segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

1.5. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'INFORMACIÓ GENERAL DE LA PLANTILLA I CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Distribució global relativament equilibrada per sexe , amb una presència similar de dones i homes a la plantilla, fet que indica una absència de segregació vertical clara en el conjunt de l'organització.	
Predomini de contractació estable, especialment en el personal docent fix , cosa que afavoreix la continuïtat, la professionalització i la consolidació dels equips.	Feminització clara del PAS i de determinats perfils funcionals, fet que incideix en la segregació horitzontal.
Accés de dones a jornades completes en proporció elevada , superior a la dels homes, fet que contribueix positivament a la seva retribució anual i a la seva estabilitat laboral.	Persistència de diferències en la distribució de les jornades , amb presència exclusiva de dones en les jornades reduïdes, fet que pot estar vinculat a rols de cura i conciliació i que cal continuar monitorant.
Antiguitat mitjana similar entre dones i homes , que suggereix trajectòries professionals equiparables i absència de diferències estructurals en la permanència.	
Contractacions i cessaments recents sense indicis de discriminació directa , ja que responen principalment a finals de contracte i a necessitats organitzatives.	

A P A R T A T

2

CLASSIFICACIÓ
PROFESSIONAL

2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Aquest àmbit analitza la classificació professional de la plantilla de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere en la distribució de dones i homes segons àrees, departaments, grups i categories professionals.

L'anàlisi permet observar com s'organitza la plantilla en funció de les diferents funcions i nivells professionals, així com detectar possibles dinàmiques de segregació horitzontal o vertical que puguin incidir en l'accés a determinats llocs, categories o espais de responsabilitat.

Per dur a terme aquesta anàlisi, s'han definit els indicadors següents, que permeten sistematitzar la informació disponible i orientar la lectura de les dades des d'una perspectiva de gènere:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Distribució de dones i homes per àrea o departament	Presència de dones i homes al personal docent i al personal d'administració i serveis (pas), i identificació de possibles dinàmiques de segregació horitzontal.
Presència de dones i homes per grup professional	Distribució per grans grups funcionals (docència/PAS) i anàlisi de l'equilibri general entre dones i homes.
Composició de la plantilla per categoria professional	Distribució de dones i homes segons categories professionals (A1, A2, AP, C1, C2) i lectura dels patrons de concentració per gènere.
Equilibri de gènere a les categories de major qualificació.	Anàlisi de la presència de dones i homes a la categoria A1, majoritàriament al centre, i valoració de possibles desequilibris.
Concentració de dones o homes en categories específiques	Identificació de categories amb presència amb presència majoritària o exclusiva d'un sol sexe, especialment en categories no docents.
Segregació horitzontal per funcions	Lectura de la concentració de dones es categories i funcions associades a tasques administratives, de suport i serveis, en relació amb patrons estructurals del sector.
Existència de mesures correctores	Anàlisi de si l'organització disposa o no d'accions específiques per corregir possibles situacions d'infrarepresentació de dones o d'homes en determinades categories.

2.1. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER ÀREA/DEPARTAMENT

A partir d'aquesta distribució per departament/àrea, s'observen dues dinàmiques clarament diferenciades:

El personal d'administració i serveis (PAS) presenta una **forta feminització**, amb 11 dones i només 2 homes. Aquesta concentració femenina reforça una segregació horitzontal associada tradicionalment a funcions administratives, de suport i gestió.

El personal docent mostra una **distribució força equilibrada**, amb una lleugera majoria d'homes (36) respecte a dones (31). Aquesta proximitat indica una absència de desequilibris importants en l'accés a la docència.

Taula 1. Composició de la plantilla per departament/àrea segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Personal administració i serveis	11	2	13
Personal docent	31	36	67
Total general	42	38	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Composició de la plantilla (percentatge) per departament/àrea segregat per sexe

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Personal administració i serveis	26%	5%	16%
Personal docent	74%	95%	84%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

2.2. PRESÈNCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER CATEGORIA PROFESSIONAL

L'anàlisi per categories professionals mostra que **la plantilla es concentra majoritàriament a la categoria A1, amb 68 persones (31 dones i 37 homes)**. Aquesta categoria presenta una distribució força equilibrada, tot i una lleugera majoria masculina, fet coherent amb el pes del personal docent dins del conservatori.

A partir d'aquí, s'observa una **feminització clara de les categories no docents**. A la categoria A2 hi ha majoritàriament dones (4 dones i 1 home), i a les categories AP, C1 i C2 la presència és exclusivament femenina. Aquest patró evidencia **una segregació horitzontal**,

en què les dones es concentren en categories associades a tasques administratives, de suport i serveis, mentre que els homes tenen més presència relativa en la categoria A1.

Taula 1. Composició de la plantilla segregat per sexe i categoria professional

Compte de persones	Dona	Home	Total general
A1	31	37	68
A2	4	1	5
AP	3	0	3
C1	2	0	2
C2	2	0	2
Total general	42	38	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Composició de la plantilla (percentatge) segregat per sexe i categoria professional

Compte de persones	Dona	Home	Total general
A1	74%	97%	85%
A2	10%	3%	6%
AP	7%	0%	4%
C1	5%	0%	3%
C2	5%	0%	3%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

2.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Presència equilibrada de dones i homes al personal docent (categoria A1), amb una diferència moderada que no indica un desequilibri estructural en l'accés a la docència.	Persistència de segregació horitzontal , amb una clara concentració de dones en el personal administratiu i serveis (pas).
Accés de les dones a categories professionals qualificades , amb presència majoritària o exclusiva femenina en A2, AP, C1 i C2.	Infrarepresentació d'homes en categories i funcions no docents , fet que pot reforçar estereotips de gènere associats a tasques administratives i de suport.
Absència de segregació vertical clara en l'àmbit docent , amb participació rellevant de dones en la categoria professional majoritària del centre.	Concentració d'homes a la categoria A1 , que tot i ser moderada, convé seguir fer-ne seguiment per evitar desequilibris futurs.

Coherència de la distribució professional amb els patrons habituals del sector educatiu i cultural , fet que facilita la contextualització de les dades.	Manca de mesures específiques orientades a fomentar una major diversitat de gènere en determinades categories o àmbits funcionals.
---	---

A P A R T A T

3

INFRRAREPRESENTACIÓ
FEMENINA

3. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Aquest àmbit analitza la presència de dones i homes amb l'objectiu d'identificar possibles situacions d'infrarepresentació femenina derivades de dinàmiques de segregació horitzontal i/o vertical.

L'anàlisi se centra en la distribució de la plantilla per àrees, categories professionals i llocs de treball, així com en la presència de dones i homes en els diferents nivells de responsabilitat. Aquest enfocament permet detectar concentracions de gènere en determinades funcions o especialitats i valorar si aquestes responen a patrons estructurals del sector o a dinàmiques organitzatives susceptibles de millora.

Per a realitzar aquesta anàlisi, s'han definit els indicadors següents, que permeten sistematitzar la informació disponible i orientar la lectura de les dades des d'una perspectiva de gènere:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Presència de dones i homes per àrea o departament.	Distribució de dones i homes en el personal docent i el personal d'administració i serveis (PAS), i identificació de possibles dinàmiques de segregació horitzontal.
Presència de dones i homes per categoria professional	Distribució per categories (A1, A2, AP, C1 i C2) i anàlisi de concentracions de dones o homes en determinats nivells professionals.
Segregació horitzontal per funcions i especialitats	Concentració de dones i homes en determinades especialitats docents i funcions no docents, vinculada a patrons de socialització i trajectòries professionals.
Segregació vertical i accés a responsabilitats	Presència de dones i homes en llocs de direcció i responsabilitat, amb especial atenció al càrrec de gerència i als nivells intermedis.
Presència de dones i homes per lloc de treball	Distribució de dones i homes segons llocs concrets de treball, identificant funcions amb presència majoritària o exclusiva d'un sol sexe.
Existència de mesures correctores	Anàlisi de si l'organització disposa de mesures específiques per corregir possibles situacions d'infrarepresentació de dones o homes.

Evolució de la distribució de gènere

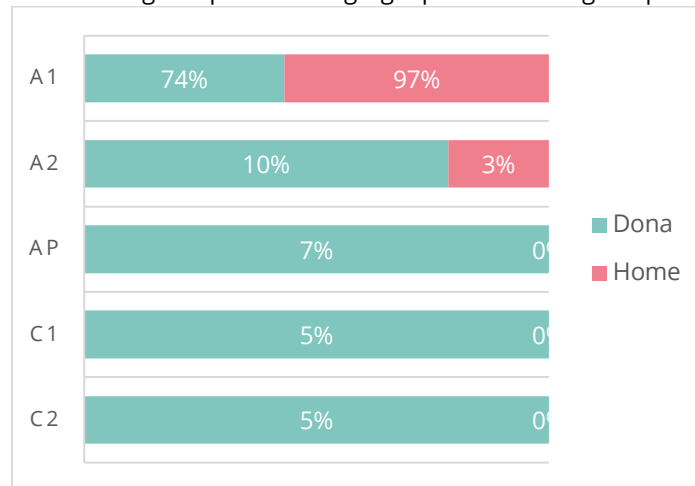
Disponibilitat o absència de dades comparatives dels darrers quatre anys per analitzar l'evolució de la presència de dones i homes.

3.1. SEGREGACIÓ VERTICAL I HORIZONTAL

SEGREGACIÓ HORIZONTAL:

L'anàlisi de la distribució per categories professionals **indica l'existència d'una segregació horitzontal moderada**, però no especialment accentuada. La categoria A1, que correspon principalment al personal docent, i no exclusivament a càrrecs de responsabilitat, concentra la gran majoria tant de dones com d'homes. Això mostra que l'activitat central del Conservatori, la docència, és un espai relativament compartit entre sexes, sense una feminització o masculinització extrema.

Gràfic 1. Percentatge de persones segregat per sexe i categoria professional



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les diferències apareixen sobretot en les categories no docents (A2, AP, C1 i C2), que es troben clarament feminitzades. Aquesta concentració de dones en categories vinculades a tasques administratives, de suport o de serveis reflecteix patrons clàssics de segregació horitzontal, però amb un impacte limitat sobre el conjunt de la plantilla, ja que aquestes categories tenen un pes quantitatiu reduït.

SEGREGACIÓ VERTICAL:

Pel que fa a la segregació vertical, no s'observa una exclusió de les dones dels espais centrals de l'organització, atès que tenen una presència significativa a A1.

En síntesi, el Conservatori presenta una estructura globalment equilibrada en la docència, amb una segregació horitzontal present però continguda, i una segregació vertical més subtil que no deriva tant de l'accés als llocs docents com de la distribució del personal no docent i de suport, majoritàriament feminitzat.

3.2. PRESENCIA DE DONES I HOMES AL CONSERVATORI PER LLOC DE TREBALL

Conèixer la distribució per lloc de treball segons el sexe és fonamental per detectar desigualtats de gènere dins d'una organització. Aquesta anàlisi permet identificar si hi ha concentració de dones o homes en determinades funcions (segregació horitzontal) o si les posicions de responsabilitat es troben majoritàriament ocupades per un dels dos sexes (segregació vertical).

Taula 1. Composició de la plantilla per sexe i lloc de treball

Lloc de treball	Dona	Home	Total general
Administratiu	1	0	1
Auxiliar administratiu	2	0	2
Cap de negociat	1	0	1
Conserge	3	0	3
Gerent	0	1	1
Professor baix elèctric i contrabaix modern	0	1	1
Professor bateria	0	1	1
Professor cant	0	1	1
Professor fiscorn	0	1	1
Professor flabiol i tamborí	0	1	1
Professor flauta de bec	0	1	1
Professor guitarra	0	2	2
Professor guitarra elèctrica	0	1	1
Professor harmonia moderna	0	1	1
Professor llenguatge musical	0	4	5
Professor oboè	0	2	2
Professor orgue	0	1	1
Professor percussió	0	1	1
Professor piano	0	4	4
Professor saxòfon	0	1	1
Professor tenora	0	1	1
Professor tible	0	1	1
Professor trombó	0	1	1

Professor trombó	0	1	1
Professor trompa	0	1	1
Professor trompeta	0	1	1
Professor tuba	0	1	1
Professor viola	0	1	1
Professor viola de gamba	0	1	1
Professor violí	0	2	2
Professor violoncel	0	2	2
Professora cant	1	0	1
Professora clarinet	1	0	1
Professora clavicèmbal	1	0	1
Professora contrabaix	1	0	1
Professora corals	1	0	1
Professora d'arpa	1	0	1
Professora fagot	1	0	1
Professora flauta de bec	1	0	1
Professora flauta travessera	2	0	2
Professora llenguatge musical	8	0	7
Professora piano	9	0	9
Professora viola	2	0	2
Professora violí	2	0	2
Tècnic administració general	2	0	2
Tècnic bibliotecari	0	1	1
Tècnic nòmines i seguretat social	1	0	1
Tècnica gestió cultural i comunicació	1	0	1
Total general	41	39	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La distribució dels llocs de treball mostra una **segregació horitzontal no homogènia**. D'una banda, els llocs d'administració i serveis (administratives, auxiliars, cap de negociat, consergeria, tècniques) estan majoritàriament ocupats per dones, amb l'excepció puntual del tècnic bibliotecari i la gerència, que recau en un home.

D'altra banda, en el personal docent s'observa una distribució diferenciada per especialitats: les dones es concentren especialment en àmbits com piano, llenguatge musical, flauta travessera, violí o viola, mentre que els homes són majoritaris o exclusius en moltes especialitats instrumentals vinculades a vent, metall, percussió, música moderna i instruments tradicionals. Aquesta distribució respon a patrons de socialització i trajectòries professionals diferenciades més que no pas a criteris organitzatius explícits.

3.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT D'INFRRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Conservatori presenta una segregació horitzontal moderada , especialment visible en la concentració de dones en llocs d'administració, serveis i en determinades especialitats docents (piano, llenguatge musical, flautes, cant).	
La categoria A1, majoritàriament docent, és força heterogènia i concentra tant dones com homes, fet que dilueix una segregació horitzontal.	
S'identifica segregació vertical puntual , especialment en el fet que el càrrec de gerència està ocupat per un home, mentre que els llocs de responsabilitat intermèdia i suport es troben majoritàriament feminitzats.	Revisar els circuits d'accés a llocs de direcció i responsabilitat , per garantir igualtat d'oportunitats i prevenir segregació vertical.

A P A R T A T

4

PROCÉS DE SELECCIÓ I
CONTRACTACIÓ

4. PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest apartat analitzarem els processos de selecció, contractació i cessament de la relació laboral a l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere en l'accés a l'ocupació, en les condicions de contractació i en la finalització dels contractes.

L'anàlisi se centra principalment en les contractacions i cessaments produïts durant l'any 2025, incorporant variables com el sexe, l'edat, la situació familiar, la tipologia de contracte i la jornada laboral. Aquesta mirada permet detectar si es produeixen diferències significatives entre dones i homes en els processos d'entrada i sortida de l'organització, així com valorar si aquestes diferències responen a criteris objectius o a dinàmiques estructurals del sector.

Aquests són els indicadors que ens permetran sistematitzar la informació disponible i fer una lectura de les dades amb perspectiva de gènere:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Contractacions de dones i homes	Nombre i proporció de dones i homes contractats durant l'any 2025 i anàlisi de l'equilibri global en les noves incorporacions.
Perfil de les persones contractades	Edat mitjana i situació familiar de dones i homes contractats, amb lectura del moment del cicle vital en el moment de la incorporació.
Relació entre edat, situació familiar i contractació	Anàlisi creuada d'edat i responsabilitats familiars per identificar possibles diferències de gènere en l'accés a la contractació.
Tipologia de contracte per sexe	Distribució de dones i homes segons contractes indefinits, temporals, de substitució o per circumstàncies de la producció.
Tipologia de jornada en les contractacions	Distribució de dones i homes segons el percentatge de jornada contractada i lectura de diferències en jornades completes, parcials o reduïdes.
Àrea i categoria professional de les contractacions	Identificació de les categories i col·lectius on es concentren les contractacions (personal docent, categoria A1).

Cessament de la relació laboral	Nombre de cessaments per sexe, edat, situació familiar, tipologia de contracte i categoria professional, i anàlisi dels motius de finalització.
Existència de possibilitats de biaixos de gènere	Valoració de si les diferències observades en contractació o cessaments poden estar associades a criteris de gènere o responen a factors objectius.

4.1. CONTRACTACIONS DE DONES I HOMES

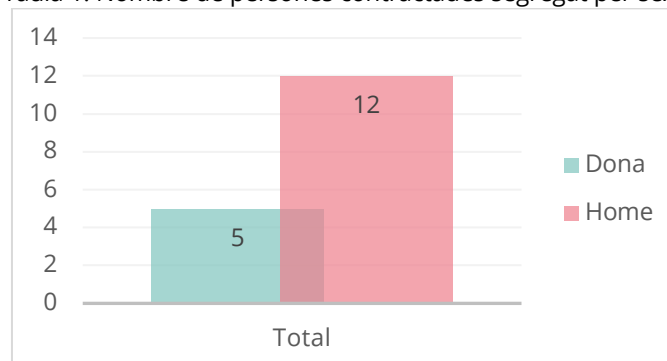
CONTRACTACIONS PORTADES A TERME L'ÚLTIM ANY.

Equilibri entre dones i homes: Les dades mostren que durant l'any 2025 **no hi ha hagut un equilibri en les contractacions**, ja que s'han incorporat **12 homes i 5 dones**. Aquesta diferència indica una clara sobrerrepresentació masculina en les noves contractacions efectuades durant el període analitzat.

Taula 1. Nombre de contractacions segregat per sexe

Nombre de contractacions	Dones	Homes	Total General
	5	12	17

Taula 1. Nombre de persones contractades segregat per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

En relació amb l'edat de les persones contractades l'any 2025, s'observa que la **mitjana d'edat de les dones és de 33 anys**, mentre que la dels **homes se situa en 37 anys**.

Taula 2 . Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe

Mitjana d'edat	Dones	Homes	Total General
	33	37	36

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dades **mostren diferències en la situació familiar de les persones contractades el 2025**. Mentre que les dones contractades es concentren exclusivament en els trams de zero o una persona a càrrec, els homes presenten una distribució més àmplia i acumulen totes les contractacions amb dues o més persones a càrrec. Això indica perfils familiars diferenciats entre dones i homes en les noves incorporacions.

Taula 3. Situació familiar. Dades segregades per sexe

Situació familiar	Dona	%	Home	%	Total general
0 fills/es i persones a càrrec	4	80%	6	50%	10
1 fill/a o persona a càrrec	1	20%	3	25%	4
2 fills/es i/o persones a càrrec	0	0%	1	8%	1
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	0	0%	2	17%	2
Total general	5	100%	12	100%	17

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Dones. Any de naixement segregat per persones a càrrec

Anys de naixement	0 persones a càrrec	1 persona a càrrec	Total general
1976-1979	1	1	2
1994-1996	3	0	3
Total general	4	1	5

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Si es creuen les dades de situació familiar i edat de les dones contractades l'any 2025, s'observa que **totes es concentren en els trams de zero o una persona a càrrec**. Aquest fet es pot contextualitzar tenint en compte que les dones incorporades presenten una **edat mitjana més baixa**, amb perfils majoritàriament joves, cosa que pot explicar, almenys parcialment, la menor presència de responsabilitats familiars en el moment de la contractació.

Aquesta relació entre edat i situació familiar no pot interpretar-se com un criteri de selecció, sinó com una característica del perfil de les dones contractades aquest any. Tanmateix, és un element rellevant a considerar en l'anàlisi global, ja que posa de manifest com factors vitals, com el moment del cicle de vida, poden influir indirectament en la disponibilitat per accedir a processos de selecció, sense que això impliqui necessàriament cap discriminació explícita.

Taula 5. Dones. Any de naixement segregat per persones a càrrec

Any de naixement	0 persones a càrrec	1 persona a càrrec	2 persones a càrrec	3 o més persones a càrrec	Total general
1971-1978	1	3	1	2	7
1980-1989	3	0	0	0	3
1990-1998	2	0	0	0	2
Total general	6	3	1	2	12

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

A diferència de les dones, els homes contractats presenten **situacions familiars diverses en tots els trams d'edat**, incloent-hi responsabilitats de cura elevades (dues o més persones a càrrec), especialment en els trams d'edat més alts. Aquest fet reforça la idea que, en el cas dels homes, **la presència de càrregues familiars no sembla actuar com un factor limitador d'accés a la contractació**, mentre que en les dones les responsabilitats familiars apareixen estretament vinculades al moment del cicle vital.

Les dades mostren que la **temporalitat afecta de manera desigual dones i homes**. Tot i que ambdós sexes tenen presència en contractes indefinits (4 dones i 5 homes), els **homes concentren la major part dels contractes temporals**, especialment els vinculats a substitucions i a fins a cobertura de plaça. En canvi, la presència de dones en contractes temporals és molt més reduïda i es limita pràcticament a un únic cas de contracte per circumstàncies de la producció.

Taula 6. Tipologia de contracte segregat per sexe

Tipologia de contracte	Dona	%	Home	%	Total general
Circumstàncies producció	1	20%	1	8%	2
Fins cobertura de plaça	0	0%	1	8%	1
Indefinit	4	80%	5	42%	9
Substitució	0	0%	5	42%	5
Total general	5	100%	12	100%	17

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dades mostren **diferències en la distribució de la jornada entre dones i homes** en les contractacions realitzades. Tot i que tant dones com homes presenten presència en jornada completa (100%), els **homes concentren una part més elevada de jornades parcials baixes i mitjanes** (19%, 31%, 38%, 39%, 50% i 75%), mentre que les **dones es concentren en jornades completes o parcials altes** (63%, 69%, 84% i 100%).

Amb la informació disponible, **no es pot atribuir de manera directa aquesta diferència a necessitats de conciliació**, ja que les dones contractades són, de mitjana, més joves i presenten menys responsabilitats familiars en el moment de la contractació. Això suggereix que la seva presència majoritària en jornades completes o altes no respon a una reducció voluntària del temps de treball per cures.

En canvi, la major diversificació de jornades parcials en els homes podria estar relacionada amb la tipologia dels llocs oferts, l'organització del servei o la naturalesa de les substitucions i contractes temporals, més que no pas amb estratègies de conciliació.

Taula 7. Tipologia de jornada segregat per sexe

Tipologia de contracte	Dona	Home	Total general
19%	0%	8%	6%
28%	20%	0%	6%
31%	0%	8%	6%
38%	0%	8%	6%
39%	0%	17%	12%
50%	0%	25%	18%
63%	20%	0%	6%
69%	20%	0%	6%
75%	0%	8%	6%
84%	20%	0%	6%
100%	20%	25%	24%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dades mostren que **totes les contractacions realitzades l'any 2025 corresponen al personal docent**, enquadrat en la **categoria professional A1**. D'aquestes 17 incorporacions, 12 són homes i 5 són dones, fet que indica que el desequilibri de gènere detectat en les contractacions no respon a una distribució per categories professionals, sinó que es produeix dins d'una mateixa categoria i col·lectiu laboral.

Taula 8. Persones contractades. Departament de treball segregat per sexe

Personal docent	Dones	Homes	Total General
	5	12	17

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

4.2. CESSAMENTS DE LA RELACIÓ LABORAL DE DONES I HOMES

Les dades mostren que durant l'any **2025 s'han produït 6 cessaments de contracte**, dels quals **5 corresponen a homes i 1 a una dona**. Això indica que els cessaments han afectat majoritàriament els homes, un fet que cal interpretar conjuntament amb la seva major presència en les contractacions realitzades durant el mateix període.

En relació amb el motiu dels cessaments laborals totes les extincions corresponen a **fi de contracte**, tant en el cas de les dones com dels homes. I en tots els casos es tracte de personal docent (categoria A1).

Taula 1 . Cessaments laborals. Dades segregades per sexe

Cessaments	Dones	Homes	Total General
	1	5	6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Cessaments laborals segregat per sexe i categoria professional

A1	Dones	Homes	Total General
	1	5	6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Pel que fa a la mitjana d'edat de les persones cessades laboralment, s'observa una diferència significativa en l'edat mitjana segons el sexe. La **dona amb cessament presenta una edat mitjana de 27 anys**, mentre que els **homes se situen en una mitjana de 37 anys**. Aquesta diferència s'explica, en part, pel baix nombre de casos i pel fet que els cessaments masculins afecten perfils més diversos en termes d'edat.

Amb la informació disponible, no es pot identificar un patró estructural associat a l'edat i al sexe, sinó que els cessaments semblen estar vinculats a situacions individuals o a la finalització de contractes temporals.

Taula 3. Cessaments laboral segregat per sexe i edat

Mitjana d'edat	Dones	Homes	Total General
	27	37	35

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Pel que fa a la **situació familiar de les persones amb cessament de contracte** la majoria **no tenen fills ni persones a càrrec** (4 de les 6 extincions). En el cas de les dones, l'únic cessament correspon a una persona sense responsabilitats familiars, mentre que entre els homes es dona una major diversitat de situacions familiars. Amb la informació disponible,

no es pot establir una relació directa entre la situació familiar i el cessament del contracte, ja que totes les extincions responen a la finalització del contracte i no a decisions discrecionals.

Taula 4. Cessaments laborals segregat per sexe i situació familiar

Situació familiar	Dona	Home	Total general
0 fills/es i persones a càrrec	1	3	4
1 fill/a o persona a càrrec	0	1	1
3 o més fills/es i/o persones a càrrec	0	1	1
Total general	1	5	6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

L'anàlisi dels cessaments per tipus de contracte mostra que s'han donat **2 cessaments vinculats a contractes per circumstàncies de la producció** (1 dona i 1 home) i **4 cessaments de contractes de substitució**, tots ells corresponents a homes. No s'ha produït cap cessament de contractes indefinits ni de contractes fins a cobertura de plaça.

Taula 5. Cessaments laborals segregat per sexe i tipologia de contracte

Tipologia de contracte	Dona	Home	Total general
Circumstàncies producció	1	1	2
Fins cobertura de plaça	0	0	0
Indefinit	0	0	0
Substitució	0	0	0
Substitució	0	4	4
Total general	1	5	6

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

4.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE LA SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els processos de cessament analitzats responen exclusivament a fi de contracte , sense indicis d'acomiadaments ni decisions discrecionals amb impacte de gènere	Es recomana continuar incorporant la perspectiva de gènere en la captació de candidatures, especialment en processos de contractació docent, amb l'objectiu de fomentar una presència més equilibrada de dones i homes.
Les dades no mostren discriminació directa per raó de sexe ni en l'accés ni en la finalització dels contractes.	
Les diferències observades en edat o situació familiar es poden explicar pel moment del cicle vital i per la naturalesa temporal dels contractes, no per criteris de selecció.	

A P A R T A T

5

FORMACIÓ

5. FORMACIÓ

En aquest àmbit es posa el focus en com l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona garanteix (o no) que la formació arribi a tota la plantilla en condicions d'equitat. No es tracta només de saber si s'han fet cursos, sinó de valorar fins a quin punt existeix una proposta formativa que incorpori la perspectiva de gènere i la diversitat com a part de la cultura professional del centre.

L'anàlisi revisa tres qüestions principals:

1. el grau de formació rebuda en igualtat, diversitat i prevenció de discriminacions;
2. les demandes i interessos formatius expressats per la plantilla; i
3. com es gestiona i es comunica l'oferta formativa perquè l'accés no depengui de canals informals o de la posició que ocupa cada persona.

Aquest apartat es nodreix dels resultats del qüestionari de percepció, de la informació disponible sobre formacions realitzades i dels elements qualitius recollits a les entrevistes durant la fase diagnòstica.

A continuació es presenten els principals indicadors utilitzats per ordenar l'anàlisi d'aquest àmbit:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Igualtat d'accés a la formació	Percepció de la plantilla sobre si dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accedir a la formació i possibles diferències de percepció segons el sexe.
Integració de la igualtat en la política formativa	Existència (o absència) d'objectius formatius vinculats a la igualtat de gènere i incorporació de la perspectiva de gènere en les accions formatives.
Gestió i comunicació de la formació	Existència de procediments de gestió de la formació, sistemes de detecció de necessitats i canals de comunicació de l'oferta formativa accessibles a tota la plantilla.
Mesures d'igualtat en l'accés	Existència de mesures organitzatives horari laboral, flexibilitat, permisos) que garanteixin la participació en formació en igualtat de condicions.
Participació de dones i homes en la formació	Comparació de la participació formativa de dones i homes (hores, mitjana d'hores), en relació amb la seva presència a la plantilla, per àrees i grups professionals.

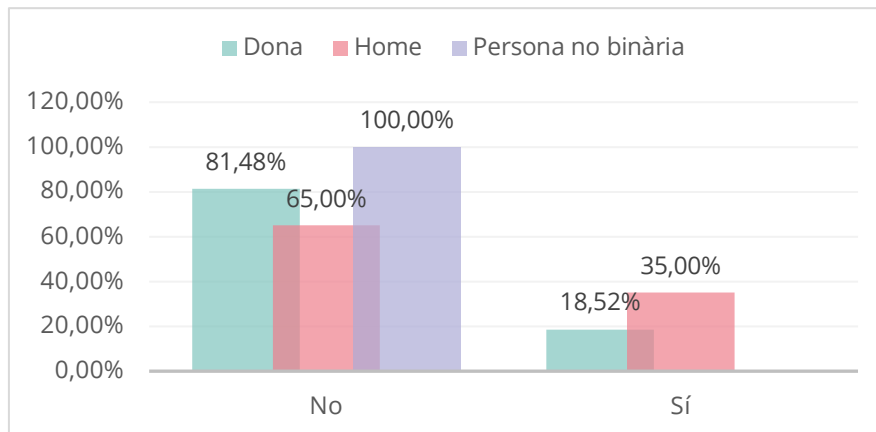
Formació específica en igualtat	Participació de dones i homes en formació específica en igualtat i caràcter obligatori o voluntari d'aquestes accions.
--	--

5.1. COM S'INCLOU LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA FORMACIÓ

Aquest apartat analitza fins a quin punt el personal del Conservatori coneix, identifica i ha rebut formació vinculada a la igualtat de gènere, la diversitat i la prevenció de les discriminacions en el marc de la seva activitat professional. **L'anàlisi es basa en les respostes al qüestionari de percepció, contestat per 49 persones de la plantilla**, així com en la informació facilitada sobre les formacions realitzades al centre i en les entrevistes qualitatives realitzades durant la fase diagnòstica.

En aquest marc, els resultats del qüestionari mostren que **el 75,51% de les persones que han respost (37 de 49) afirma no haver rebut formació en igualtat de gènere i diversitat** en el marc de la seva activitat professional a l'Escola de Música i al Conservatori. Aquesta **manca de formació és especialment elevada entre les dones**, amb un 81,48% (22 de 27) que manifesta no haver rebut cap formació en aquest àmbit, mentre que entre els homes aquest percentatge se situa en el 65,00% (13 de 20). Les dues persones no binàries que han respost indiquen no haver rebut cap formació.

Gràfic 1. Has rebut formació en igualtat de gènere i diversitat en el marc de la teva activitat professional al Conservatori?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

Aquestes dades apunten, entre les persones participants, a una **manca generalitzada de formació estructurada en igualtat de gènere i diversitat**, amb una incidència especialment elevada entre les dones que han respost el qüestionari. Aquest element és

rellevant si es té en compte que, en la plantilla real del centre, les dones són majoritàries en alguns àmbits feminitzats, com el personal d'administració i serveis (PAS), fet que reforça la necessitat de garantir una formació específica i accessible en aquests col·lectius.

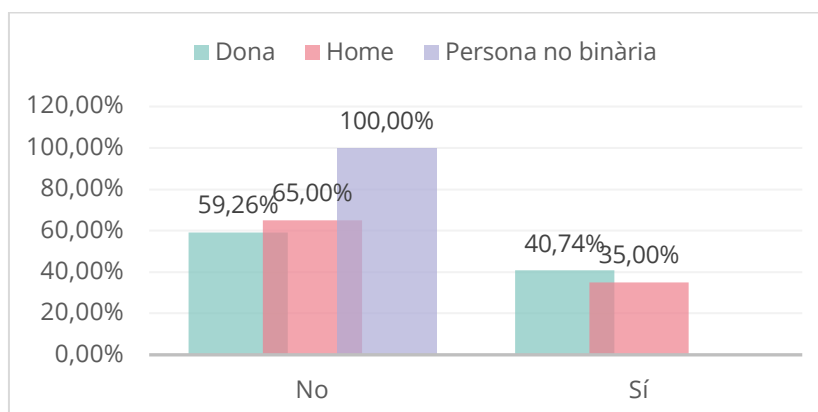
La informació relativa a les formacions efectivament realitzades al centre durant el període analitzat confirma aquesta percepció. **Les úniques formacions registrades corresponen a accions de prevenció de riscos laborals**, tant per al professorat com per al personal d'oficines. Es tracta de formacions en línia, realitzades dins de l'horari laboral, de curta durada (2 hores) i que no incorporen continguts específics de perspectiva de gènere, igualtat o diversitat, tal com consta en els registres disponibles.

Aquesta evidència és coherent amb la informació recollida a través de les entrevistes qualitatives, en què les persones participants manifesten que no han rebut formació interna específica en igualtat de gènere, diversitat, coeducació o prevenció de violències masclistes dins del Conservatori. Més enllà d'algunes accions puntuals externes o d'iniciatives vinculades a continguts acadèmics o culturals concrets, no es detecta l'existència d'un programa formatiu sistemàtic adreçat al conjunt de la plantilla.

Per tant, el percentatge de persones que indiquen haver rebut formació no es pot interpretar com a indicador de l'existència d'un pla formatiu transversal i consolidat, sinó com a resultat de coneixements adquirits de manera puntual, desigual i no necessàriament vinculats a una estratègia institucional del centre. Aquesta absència formativa pot limitar la capacitat del personal per identificar desigualtats, sexismes subtils o situacions de risc, i contribueix a reforçar una cultura organitzativa basada en la "naturalització" de les relacions, que pot invisibilitzar desigualtats estructurals. Aquest escenari fa evident la necessitat d'incorporar la formació en igualtat com un eix estratègic del Pla d'Igualtat, amb accions estables, accessibles i adaptades als diferents col·lectius professionals del centre.

Per concretar aquesta necessitat, es va incorporar al qüestionari un bloc orientat a detectar **demandes formatives**: sobre quins temes en igualtat i diversitat agradaria al personal rebre formació. L'anàlisi següent se centra en l'opció **Igualtat d'oportunitats**, un dels eixos clau per avançar cap a un entorn laboral més just i equitatiu.

Gràfic 2. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Igualtat d'oportunitats

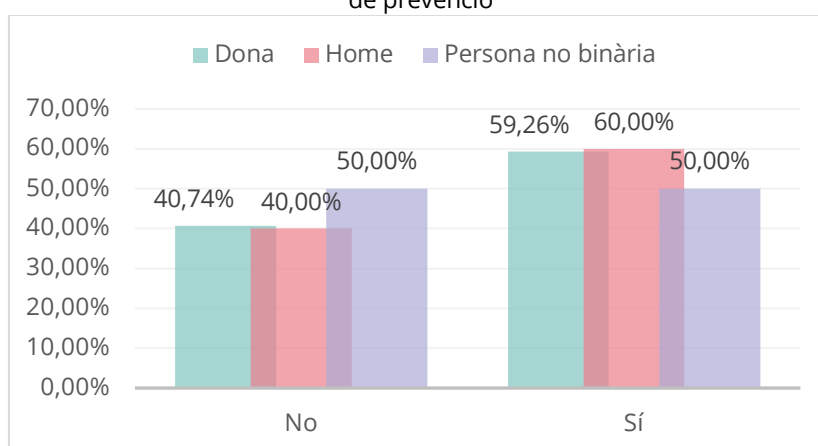


Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

El gràfic reflecteix l'interès de la plantilla per rebre formació en igualtat d'oportunitats, un eix central per avançar en la igualtat de gènere al centre. Això mostra un interès rellevant, amb una diferència moderada a favor de les dones. Aquesta dada és significativa perquè apunta que una part important de la plantilla identifica la igualtat d'oportunitats com una necessitat formativa, i constitueix un element a tenir en compte a l'hora de planificar accions formatives específiques i accessibles per al conjunt del personal.

El següent gràfic mostra que **una part significativa de la plantilla manifesta interès a rebre formació sobre assetjament i protocols de prevenció**, tot i que aquest interès presenta diferències segons el sexe i el perfil de resposta.

Gràfic 3. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Assetjament i protocols de prevenció



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

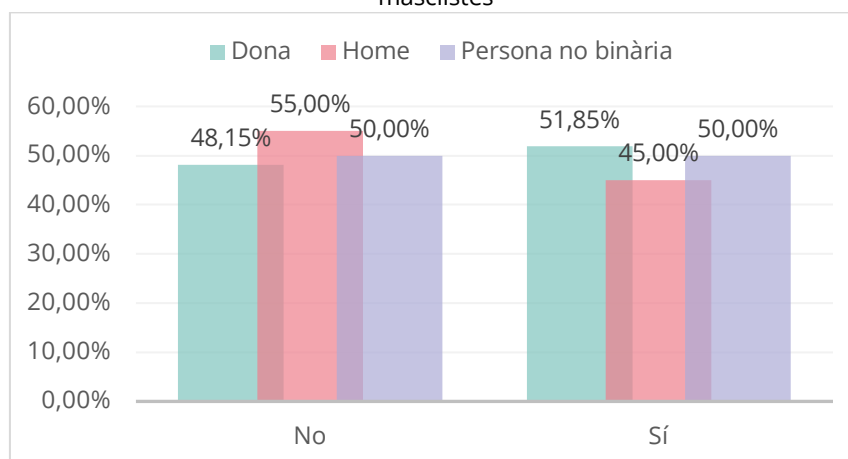
En concret, el 59,26% de les dones que han respost el qüestionari indiquen que sí que voldrien rebre formació en aquest àmbit, mentre que el 60,00% dels homes també seleccionen aquesta opció.

Aquest resultat posa de manifest que, malgrat que l'assetjament i la prevenció de violències no sempre apareixen com una demanda explícita o prioritària en tots els perfils, **existeix una majoria clara que considera rellevant formar-se en aquest àmbit.**

A més, el fet que una part de la plantilla no identifiqui aquesta formació com a prioritària **no s'ha d'interpretar necessàriament com una manca de sensibilitat**, sinó que pot estar relacionat amb una percepció de baixa exposició al risc, amb la normalització de determinades situacions o amb el desconeixement del contingut i l'abast real dels protocols d'assetjament.

En aquest sentit, les dades reforcen la importància d'abordar la formació en assetjament i protocols de prevenció no només com una resposta a demandes explícites, sinó com una eina clau de prevenció, detecció precoç i generació d'un marc comú de seguretat i responsabilitat compartida.

Gràfic 3. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Prevenció de violències masclistes



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

Aquest apartat analitza fins a quin punt el personal del Conservatori coneix, identifica i ha rebut formació vinculada a la igualtat de gènere, la diversitat i la prevenció de les discriminacions en el marc de la seva activitat professional. L'anàlisi es basa en els resultats dels qüestionaris de percepció, la informació facilitada sobre les formacions realitzades al centre i les entrevistes qualitatives realitzades durant la fase de la diagnosi.

Els resultats del qüestionari de percepció indiquen que **el 75,51% de les persones que han respost afirma no haver rebut formació en igualtat de gènere i diversitat al Conservatori**. Aquesta manca de formació és especialment elevada entre les dones, amb un **81,48% que manifesta no haver rebut cap formació en aquest àmbit, mentre que entre els homes aquest percentatge se situa en el 65,00%**. Només un 24,49% del total de persones participants indica haver rebut algun tipus de formació relacionada amb la igualtat de gènere i la diversitat. La persona no binària que ha respost el qüestionari assenyala que tampoc ha rebut cap formació en aquest àmbit.

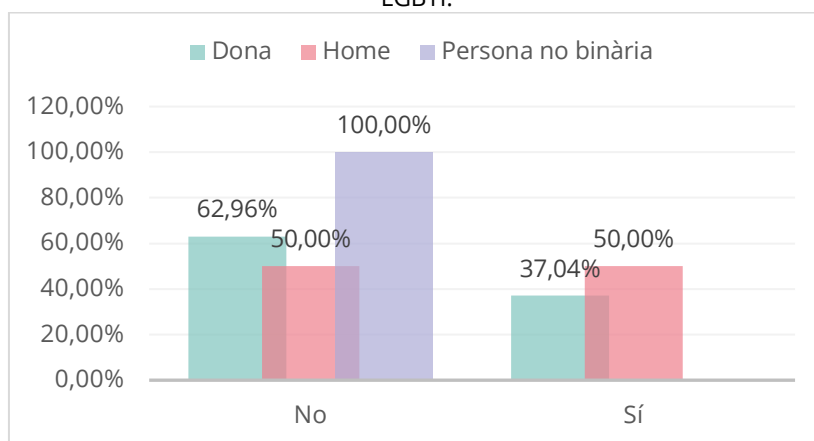
El següent gràfic mostra un interès moderat per rebre **formació en diversitat i inclusió LGBTI** entre les persones que han respost el qüestionari. En el conjunt de la mostra (n=49), **el 40,82% manifesta interès en aquest àmbit formatiu**, mentre que el 59,18% no el selecciona en aquesta pregunta de resposta múltiple.

Si s'analitzen les dades per sexe, s'observen diferències rellevants:

- El 50,00% dels homes que han respost indiquen interès per aquesta formació.
- Entre les dones, el percentatge se situa en el 37,04%.

Les persones no binàries que han participat en el qüestionari (n=2) no seleccionen aquesta opció, tot i que aquest resultat s'ha d'interpretar amb prudència a causa del nombre molt reduït de respostes.

Gràfic 4. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Diversitat i inclusió LGBTI.



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

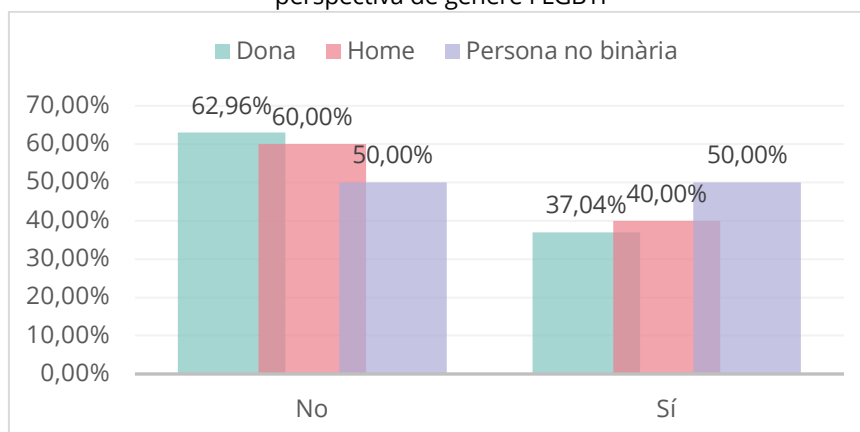
El fet que aquesta formació no aparegui com una prioritat majoritària pot estar vinculat a una **percepció de la diversitat LGBTI com un àmbit aliè o poc present en el dia a dia del centre**, especialment quan no hi ha una visibilització explícita de realitats diverses dins la plantilla o l'alumnat. Aquesta percepció pot limitar la identificació de situacions de discriminació, invisibilització o manca d'inclusió que poden produir-se de manera subtil.

En aquest sentit, els resultats posen de manifest la necessitat d'abordar la formació en diversitat i inclusió LGBTI **com una eina de sensibilització i prevenció**, orientada a generar entorns educatius i laborals més segurs, respectuosos i inclusius, independentment de la presència explícita o no de persones LGBTI visibles dins del centre.

En aquesta mateixa línia, les respostes del qüestionari sobre formació en diversitat i inclusió LGBTI, mostren que **no es tracta d'un àmbit que la majoria del personal identifiqui com a prioritari**. En el conjunt de les persones que han respost (n=49), **el 38,78%** manifesta interès a rebre formació en aquest àmbit, mentre que **el 61,22%** no selecciona aquesta opció.

Si s'observen les respostes segons el sexe, l'interès es manté en percentatges similars: **el 37,04% de les dones i el 40,00% dels homes** indiquen que sí que els agradaria rebre formació en diversitat i inclusió LGBTI. En el cas de les **persones no binàries**, les respostes es reparteixen de manera equilibrada, tot i que cal tenir en compte que es tracta d'un grup molt reduït.

Gràfic 5. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Salut laboral amb perspectiva de gènere i LGBTI



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

En resum, aquestes dades apunten que la diversitat LGBTI encara es percep, en part, **com una realitat poc present o poc visible en el dia a dia del centre**, fet que pot explicar que no emergeixi com una necessitat formativa clara. Aquesta percepció pot dificultar la detecció de situacions d'invisibilització, discriminació subtil o manca d referents, especialment en un entorn educatiu.

En aquest sentit, la incorporació d'aquest àmbit dins del Pla d'Igualtat pot contribuir a **ampliar la mirada del personal**, normalitzar la diversitat d'identitats i orientacions i reforçar la construcció d'un entorn laboral i educatiu més segur i inclusiu per a tothom.

5.2. COM LA GESTIÓ DE FORMACIÓ VETLLA PER LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Pel que fa als mecanismes de gestió i comunicació de la formació, la informació recollida a través de les entrevistes individuals posa de manifest que **no existeix un circuit clar, homogeni ni sistemàtic** que garanteixi que tota la plantilla conegui de manera equitativa l'oferta formativa disponible.

Els diferents testimonis coincideixen a assenyalar que la informació sobre formacions **arriba de manera irregular i fragmentada**, sovint vinculada a procediments obligatoris o normatius, com ara la prevenció de riscos laborals. En canvi, no s'identifica una estratègia estable de comunicació que permeti fer visible el conjunt de l'oferta formativa ni planificar la participació del personal amb criteris d'anticipació i igualtat.

En cap de les entrevistes apareix la percepció de l'existència d'eines comunes com un **butlletí intern**, un **calendari anual de formacions** o un **repositori accessible** on el personal pugui consultar de manera autònoma les accions formatives disponibles. Aquesta manca d'estructuració pot generar desigualtats d'accés a la formació, ja que el coneixement de les oportunitats formatives depèn, en gran mesura, de canals informals, de la posició que s'ocupa dins de l'organització o de la proximitat a determinats espais de decisió.

Des d'una perspectiva d'igualtat d'oportunitats, aquesta situació evidencia la necessitat de **repensar la gestió de la formació com un element estratègic**, incorporant criteris de transparència, accessibilitat i equitat que garanteixin que totes les persones de la plantilla disposin de la mateixa informació i de les mateixes possibilitats de participació.

5.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT FORMACIÓ

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Interès formatiu existent: una part significativa de la plantilla manifesta interès a rebre formació en àmbits clau vinculats a la igualtat de gènere, com la igualtat d'oportunitats, l'assetjament i els protocols de prevenció, o la prevenció de les violències masclistes. Aquest interès constitueix una base favorable per al desplegament d'accions formatives dins del Pla d'Igualtat.	Absència de formació estructurada en igualtat de gènere i diversitat: El diagnòstic posa de manifest una manca generalitzada de formació interna específica en igualtat de gènere, diversitat LGBTI, coeducació i prevenció de violències masclistes. Les formacions identificades són puntuals, no sistemàtiques i no vinculades a una estratègia institucional clara.
Clima laboral percebut com a respectuós: tant en els qüestionaris com	Manca d'un pla formatiu amb perspectiva de gènere: No es detecta

<p>en les entrevistes qualitatives, no emergeix una percepció generalitzada de conflicte o de malestar greu vinculat a desigualtats o discriminacions, fet que pot facilitar la incorporació de la formació en igualtat des d'una lògica preventiva i de millora contínua.</p>	<p>l'existència d'un pla de formació transversal que integri la perspectiva de gènere i diversitat de manera continuada, ni que defineixi objectius, continguts, col·lectius destinataris i criteris d'avaluació.</p>
<p>Disponibilitat organitzativa per facilitar la conciliació: el centre disposa de certs marges de flexibilitat horària i permisos que faciliten la participació en formacions dins de l'horari laboral, un element clau per garantir la igualtat d'accés, especialment per a persones amb càrregues familiars o altres responsabilitats.</p>	<p>Gestió i comunicació de la formació poc sistematitzades: La manca d'un circuit clar i homogeni de comunicació interna sobre l'oferta formativa pot generar desigualtats d'accés, ja que la informació arriba de manera irregular i depèn sovint de canals informals o de la posició que ocupa cada persona dins del centre.</p>
<p>Experiències formatives prèvies en altres àmbits: l'existència de formacions obligatòries (com la prevenció de riscos laborals) demostra que el centre té capacitat organitzativa per programar i implementar accions formatives adreçades al conjunt de la plantilla.</p>	<p>Baixa identificació de determinades necessitats formatives: Àmbits com la diversitat i inclusió LGBTI o la salut laboral amb perspectiva de gènere no apareixen com a prioritats majoritàries en el qüestionari, fet que pot estar relacionat amb la manca de visibilització d'aquestes realitats i amb el desconeixement dels riscos i desigualtats associats.</p>
	<p>Necessitat de reforçar la formació preventiva: La menor prioritització d'algunes formacions, com l'assetjament o els protocols de prevenció, posa de manifest la necessitat d'abordar aquests continguts des d'una lògica preventiva, independentment que no existeixin demandes explícites o situacions greus detectades.</p>

A P A R T A T

6

PROMOCIÓ

6. PROMOCIÓ

Aquest àmbit analitza com es construeixen i es perceben les oportunitats de creixement i desenvolupament professional a l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats de gènere en els processos de promoció, assignació de responsabilitats i accés a espais de decisió.

L'anàlisi posa l'accent tant en la **percepció de la plantilla** sobre la igualtat d'oportunitats — recollida a través del qüestionari— com en la **informació qualitativa obtinguda mitjançant les entrevistes**, que permet aprofundir en com s'expressen (o no) els circuits de promoció en el funcionament quotidià del centre.

Més enllà de detectar possibles situacions de discriminació directa, aquest àmbit permet valorar fins a quin punt la promoció professional està **definida, comunicada i sistematitzada**, així com si incorpora criteris explícits d'igualtat de dones i homes i de respecte a la diversitat de gènere i orientació sexual. També s'analitza l'existència de mecanismes de seguiment que permetin avaluar l'impacte real de les promocions en l'equilibri de gènere dins l'organització.

Aquest enfocament facilita una lectura que no es limita a si "hi ha o no promocions", sinó que examina **com s'hi accedeix, qui les percep com a possibles i amb quines garanties d'equitat**, aspectes clau per avançar cap a un desenvolupament professional realment igualitari.

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Percepció d'igualtat en la promoció professional	Percepció de la plantilla sobre si dones i homes, així com persones LGTBIQ+, tenen les mateixes oportunitats de creixement i promoció professional, i diferències de percepció segons el sexe.
Transparència i visibilitat dels processos de promoció	Grau de claredat i coneixement sobre els criteris, circuits i mecanismes de promoció interna i desenvolupament professional.
Incorporació de la igualtat en la promoció	Existència (o absència) d'objectius explícits d'igualtat en la promoció professional i de procediments o protocols que garanteixin la igualtat d'oportunitats.
Gestió del desenvolupament professional	Mecanismes existents per identificar el potencial professional, assignar responsabilitats i prendre decisions de promoció, i valoració del seu possible impacte de gènere.

Impacte de factors personals en la promoció	Anàlisi de si elements com l'antiguitat, la situació familiar, la disponibilitat o la dedicació poden influir de manera diferent en dones i homes.
Seguiment de les promocions	Existència (o no) de dades sistematitzades sobre promocions i valoració del seu impacte en l'equilibri de gènere en llocs de responsabilitat.

6.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A LES POSSIBILITATS DE PROMOCIÓ A L'ORGANITZACIÓ

En aquest apartat es presenta l'anàlisi de les respostes del qüestionari adreçat a la plantilla, amb l'objectiu de conèixer com es perceben les oportunitats de promoció i creixement professional a l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, i si aquesta percepció varia segons el sexe o la identitat de gènere.

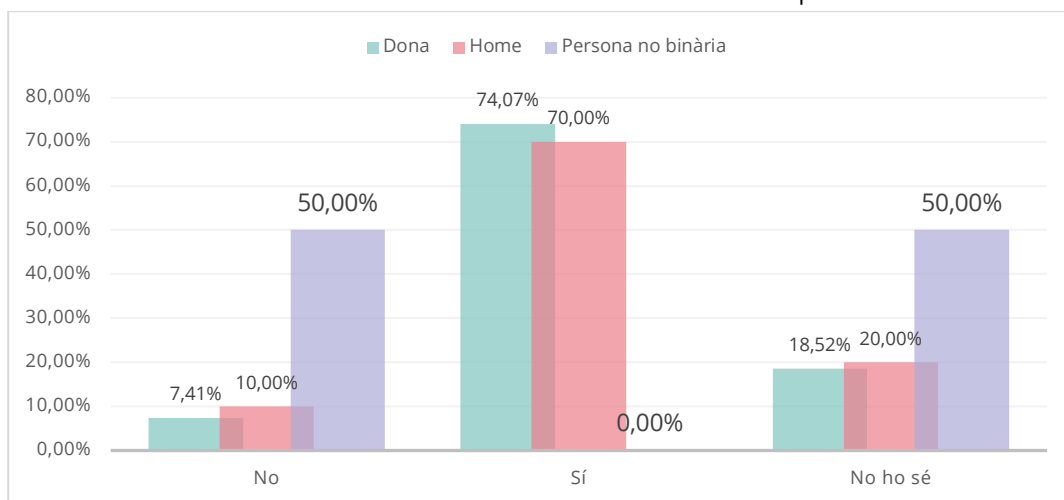
La majoria de la plantilla percep que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de creixement professional (**69,39%**). Aquest acord és lleugerament superior entre les dones (**74,07%**) que entre els homes (**70%**). Tot i això, un **20,41%** respon "No ho sé", un indicador de manca de claredat o de desconeixement sobre els mecanismes de promoció existents.

Pel que fa a les respostes negatives, un **10,20%** considera que no hi ha igualtat d'oportunitats. Aquest percentatge és similar entre dones (**7,41%**) i homes (**10%**), cosa que mostra que la percepció de desigualtat és present en tots dos grups, tot i que minoritària.

En el cas del col·lectiu no binari (dues respostes), cap persona identifica igualtat: **el 50% considera que no n'hi ha i el 50% no ho sap**. Malgrat el volum reduït, aquest patró és significatiu i suggereix que els processos actuals no contempen de manera plena la diversitat de gènere o no es perceben com a accessibles.

En conjunt, les dades apunten a una percepció positiva majoritària, però també a **zones de dubte i a la necessitat de reforçar la transparència i la inclusió** en els circuits de desenvolupament professional.

Gràfic 1. Creus que dones i homes tenen les mateixes oportunitats per créixer professionalment a l'Escola de Música i Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

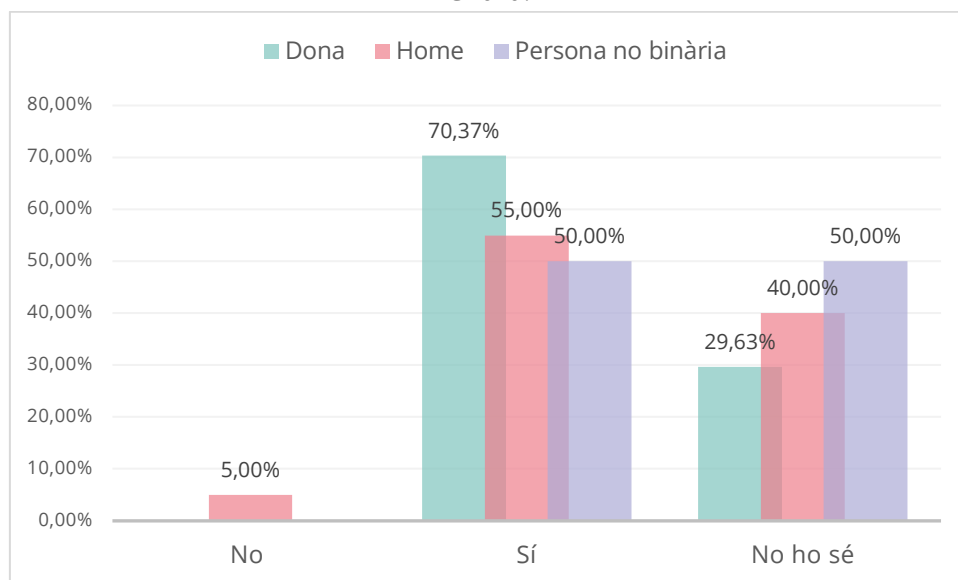
La majoria de la plantilla considera que les persones LGTBIQ+ tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament professional al Conservatori (**63,27%**). Les dones expressen un acord més alt (**70,37%**) que els homes (**55%**), mentre que el col·lectiu no binari (dues respostes) situa aquest acord al **50%**.

Tot i aquesta percepció globalment positiva, hi ha un percentatge rellevant de persones que manifesta dubtes: un **34,69%** respon "No ho sé", amb un pes especialment elevat entre els homes (**40%**) i el col·lectiu no binari (**50%**). Aquesta incertesa apunta a una manca de visibilitat o informació sobre com s'aborda la diversitat sexual i de gènere dins dels circuits professionals.

Les respostes negatives són molt minoritàries (**2,04%** del total), tot i que apareixen entre alguns homes (**5%**), fet que mostra que existeix una percepció puntual de desigualtat que cal tenir en compte.

En conjunt, les dades indiquen una percepció favorable, però amb **zones de desconeixement i poca claredat** que fan necessari reforçar les polítiques de diversitat, donar visibilitat als protocols existents i garantir que la inclusió LGTBIQ+ s'entengui com un valor real dins del desenvolupament professional.

Gràfic 2. Consideres que les persones LGBTI+ tenen les mateixes oportunitats de creixement professional dins de l'Escola de Música i del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGBTI.

ENTREVISTES

La informació recollida a través de les entrevistes individuals mostra que la promoció professional **no emergeix com un tema central en els relats de les persones entrevistades**. En general, no es verbalitzen experiències directes de discriminació ni de desigualtat explícita en l'accés a responsabilitats o funcions de major rang.

Tanmateix, en les entrevistes tampoc apareixen referències clares a **criteris, circuits o processos formals de promoció**, ni a itineraris de desenvolupament professional dins del centre. Aquesta absència de discurs pot interpretar-se com un indicador que la promoció no és percebuda com un àmbit estructurat o visible en el funcionament quotidià de l'organització.

Aquesta manca de referències explícites contrasta amb els resultats del qüestionari, on una part rellevant de la plantilla respon "No ho sé" quan se li pregunta per la igualtat d'oportunitats en el creixement professional. En aquest sentit, les entrevistes no tant confirmen l'existència de desigualtats, sinó que **reforcen la idea d'una manca de claredat i de discurs compartit** sobre com es produeix la promoció dins del centre.

Pel que fa a la diversitat de gènere i orientació sexual, les entrevistes no recullen experiències concretes vinculades a la promoció professional, fet que pot estar relacionat tant amb l'absència de conflictes visibles com amb la manca d'espais per verbalitzar aquestes qüestions dins l'organització.

En conjunt, l'anàlisi qualitativa apunta que la percepció majoritàriament positiva detectada en el qüestionari conviu amb **un buit discursiu** sobre la promoció professional, que pot limitar la capacitat del personal per identificar oportunitats reals de creixement i per valorar fins a quin punt aquestes oportunitats es donen en condicions d'igualtat.

6.2. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció majoritàriament positiva d'igualtat d'oportunitats. La major part de la plantilla percep que dones i homes tenen les mateixes oportunitats de creixement professional dins del Conservatori i l'Escola de Música , fet que apunta a un clima laboral percebut com a equitatiu en aquest àmbit.	Manca de claredat i transparència en els processos de promoció. Un percentatge rellevant de persones respon "No ho sé" quan se'ls pregunta per les oportunitats de promoció, fet que indica desconeixement sobre els criteris, circuits o mecanismes existents.
Absència de percepcions generalitzades de discriminació directa. Tant en el qüestionari com en les entrevistes no emergeixen relats explícits de discriminació per raó de gènere en l'accés a càrrecs o responsabilitats.	Promoció poc visible com a itinerari professional. Les entrevistes mostren que la promoció no apareix com un element central en el discurs del personal, fet que pot indicar que no es percep com un àmbit estructurat ni accessible dins del funcionament ordinari del centre.
Clima laboral basat en la confiança i el respecte. Les entrevistes reflecteixen relacions laborals correctes i una percepció general de tracte respectuós, que contribueix a una valoració positiva del funcionament intern.	Zones de dubte en relació amb la diversitat de gènere i sexual. El col·lectiu no binari manifesta més incertesa i una percepció menys clara sobre la igualtat d'oportunitats, fet que suggereix la necessitat d'incorporar una mirada més explícita i inclusiva en els processos de desenvolupament professional.
	Absència d'indicadors objectius de seguiment. No es disposa de dades sistematitzades sobre promocions,

assignació de responsabilitats o trajectòries professionals amb perspectiva de gènere, fet que limita la capacitat d'anàlisi i detecció de possibles desigualtats estructurals.

A P A R T A T



REGISTRE RETRIBUTIU

7. REGISTRE RETRIBUTIU

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

INDICADORS

1.	Retribució anual mitjana i mediana de les dones i dels homes.
2.	Bretxa salarial global (mitjana i mediana)
3.	Retribució mitjana/mediana per categoria professional
4.	Bretxa salarial per categoria professional
5.	Retribució per hora treballada (mitjana i mediana)
6.	Percepció mitjana/mediana de cada complement salarial
7.	Percepció mitjana/mediana de percepcions extrasalarials

RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES I CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL

Aquesta anàlisi amb perspectiva de gènere es basa en les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans del Conservatori de Música Isaac Albéniz sobre la mitjana i la mediana de la retribució total anual per sexe. A continuació, es proporciona una anàlisi detallada:

1. MITJANA I MEDIANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS DE DONES I HOMES.

1.1. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL I LECTURA COMBINADA ENTRE LA BRETXA DE LA MITJANA I LA MEDIANA.

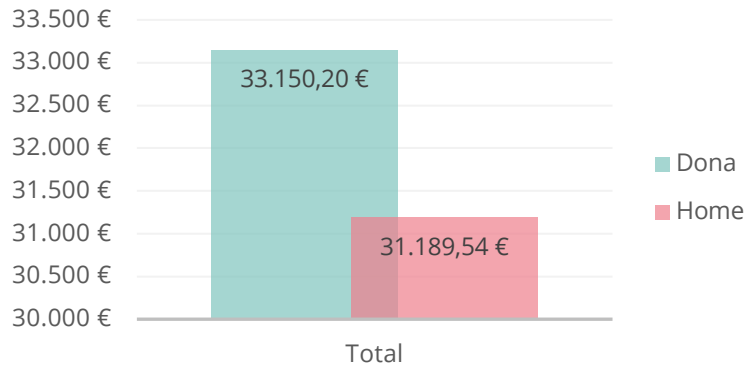
La mitjana de la retribució total anual mostra una diferència moderada entre dones i homes. Les dones presenten una retribució mitjana de 33.150,20 €, mentre que la dels homes és de 31.189,54 €, fet que genera una bretxa del -6,3% favorable a les dones. Aquest resultat indica que **la retribució anual total és relativament equilibrada** entre sexes, amb una diferència que no apunta a una desigualtat estructural sinó a una combinació de factors com tipologies de jornada, diversitat contractual i distribució dels complements salarials.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dones	Homes	Total General	Bretxa Salarial
	33.150,20 €	31.189,54 €	32.218,89 €	-6,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual segregat per sexe.

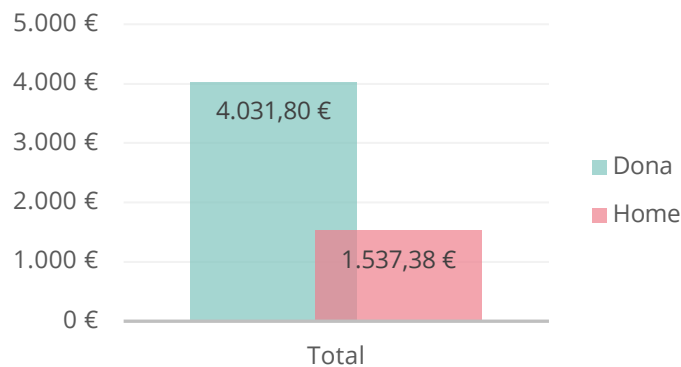


Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe

Mediana de la retribució total anual	Dones	Homes	Bretxa Salarial
	4.031,80 €	1.537,38 €	-162,3%

Gràfic. Mediana de la retribució anual per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana de la retribució total anual mostra una diferència molt pronunciada entre dones (4.031,80 €) i homes (1.537,38 €), amb una bretxa del -162,3%. Aquest resultat,

aparentment extrem, no reflecteix la retribució real del conjunt de la plantilla, sinó la forta concentració de jornades parcials, reduïdes i contractes discontinus dins del col·lectiu docent, especialment entre els homes. La mediana captura el punt central de la distribució i, per tant, queda influïda per aquestes dedicacions molt baixes que redueixen dràsticament el valor central masculí.

Aquest indicador **no s'ha d'interpretar com una desigualtat salarial estructural**, sinó com un reflex de la configuració de jornades i del volum d'hores assignades, especialment entre el professorat.

1.2. MITJANA I MEDIANA DE RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS PER HORA TREBALLADA DE DONES I HOMES.

CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL I LECTURA COMBINADA ENTRE LA BRETXA EN BASE A LA RETRIBUCIÓ TOTAL I RETRIBUCIÓ/HORA.

La mitjana de la retribució total anual per hora treballada **mostra una diferència moderada entre dones i homes**. Les dones perceben una mitjana de 27,50 € per hora, mentre que els homes arriben a 29,97 €, fet que comporta una bretxa del 8,2% favorable als homes. Aquest indicador integra la retribució total i la jornada efectiva, de manera que reflecteix no només els imports salarials, sinó també la distribució d'hores treballades al llarg de l'any. La diferència observada indica que, proporcionalment, els homes obtenen un import lleugerament superior per cada hora treballada, i caldrà analitzar-lo en relació amb la composició de jornades, categories i complements per entendre com es configura aquesta variació dins del Conservatori.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per hora treballada. Dades segregades per sexe

Mitjana de la retribució total anual per hora treballada	Dones	Homes	Total General	Bretxa Salarial
	27,50 €	29,97 €	28,67 €	8,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per hora treballada. Dades segregades per sexe

Mediana de la retribució total anual per hora treballada	Dones	Homes	Bretxa Salarial
	28,20 €	28,90 €	2,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La diferència notablement inferior a la que mostrava la mitjana (8,2%) revela que els valors més elevats percebuts per alguns homes, probablement associats a llocs específics o a determinades configuracions de jornada, inflaven la mitjana masculina. La mediana, en eliminar l'efecte d'aquests valors extrems, reflecteix una situació més ajustada i mostra que la retribució horària global és pràcticament homogènia entre dones i homes.

1.3. MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS TOTALS (ANUALS I HORA) DE DONES I HOMES, PER CATEGORIA PROFESSIONAL.

CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL

L'anàlisi de la retribució total anual per categoria professional amb una perspectiva de gènere proporciona una visió detallada de les desigualtats salarials al Conservatori de Música Isaac Albéniz.

La mitjana de la retribució total anual per categories professionals mostra un escenari força estable i coherent amb l'estructura retributiva del Conservatori. A la categoria A1, formada pel personal docent i el càrrec de gerència, les dones presenten una retribució mitjana de 33.149,04 €, superior a la dels homes (30.843,42 €), amb una bretxa del -7,5%. Aquesta diferència, moderada, reflecteix principalment la variabilitat de jornades i dedicacions dins del col·lectiu docent, ja que el sistema retributiu del conveni docent és homogeni.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per sexe i categoria professional

Mitjana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	33.149,04 €	30.843,42 €	31.894,51 €	-7,5%
A2	44.275,15 €	43.995,86 €	44.219,29 €	-0,6%
AP	23.354,67 €	0,00 €	23.354,67 €	N/A
C1	32.860,54 €	0,00 €	32.860,54 €	N/A
C2	25.901,28 €	0,00 €	25.901,28 €	N/A
Total general	33.150,20 €	31.189,54 €	32.218,89 €	-6,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per sexe i categorial professional

Mediana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	2.370,17 €	3.775,85 €	37,2%
A2	31.262,96 €	43.610,09 €	28,3%
AP	27.993,99 €	0,00 €	N/A
C1	25.772,36 €	0,00 €	N/A
C2	25.772,36 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La comparació entre la mitjana i la mediana mostra dues lectures complementàries sobre la distribució salarial dins de cada categoria professional.

A1: Personal docent + Gerència

- *Mitjana*: les dones tenen una retribució mitjana lleugerament superior (-7,5%), fet que reflecteix principalment la distribució de jornades.
- *Mediana*: en canvi, el valor central situa els homes per sobre (37,2%). Aquesta divergència entre indicadors s'explica perquè A1 inclou el càrrec de gerència, ocupat per un home, amb una retribució total anual molt superior a la del professorat. Aquest valor extrem eleva la mediana masculina i altera la comparabilitat real del grup, ja que la resta del col·lectiu (professorat) té una estructura salarial molt homogènia.

La distribució de les jornades dins del professorat (categoria A1) **és un dels factors que explica que la mitjana de la retribució total anual surti favorable a les dones (-7,5%)**, mentre que altres mesures, com la mediana, reflecteixin desigualtats puntuals o valors distorsionats per llocs singulars (com la gerència).

Taula 3. Composició de la plantilla segregat per sexe, tipologia de contracte (personal docent) i tipologia de jornada.

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Completa	14	14	28
Parcial	13	22	35
Reduïda	4	0	4
Total general	31	36	67

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Composició de la plantilla segregat per sexe, tipologia de contracte (personal docent) i tipologia de jornada

Compte de persones	Dona	Home	Total general
Completa	45%	39%	42%
Parcial	42%	61%	52%
Reduïda	13%	0%	6%
Total general	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dades mostren que en el col·lectiu del personal docent hi ha:

- 22 homes tenen jornada parcial.
- Només 13 dones tenen jornada parcial.
- 4 dones tenen reducció de jornada.
- Dones i homes tenen el mateix nombre de jornades completes (14 i 14).

Això vol dir que **el volum d'hores treballades anuals és, de mitjana, inferior en el col·lectiu masculí.**

Aquesta bretxa, doncs, **no té origen en diferències salarials dins del mateix lloc**, sinó en la distribució de les jornades i tipologies contractuals dins del col·lectiu docent.

CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER HORA TREBALLADA

La retribució total per hora treballada i categoria professional mostra un escenari globalment equilibrat entre dones i homes, especialment en les categories on hi ha comparabilitat. A A1, la diferència és mínima (2,3%) i respon sobretot a la presència del càrrec de gerència, mentre que entre el professorat la retribució horària és pràcticament idèntica.

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per hora treballada segregat per sexe i categoria professional

Mitjana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	29,28 €	29,97 €	29,66 €	2,3%
A2	29,98 €	29,79 €	29,94 €	-0,6%
AP	15,87 €	0,00 €	15,87 €	N/A
C1	22,25 €	0,00 €	22,25 €	N/A
C2	17,54 €	0,00 €	17,54 €	N/A
Total general	27,50 €	29,97 €	28,67 €	8,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La bretxa global del 8,2% no reflecteix desigualtats en el pagament per hora dins de les categories, sinó la composició de la plantilla: **els homes es concentren més en jornades parcials i en algun lloc singular amb retribucions més elevades, cosa que incrementa la seva mitjana global.**

Per tant, tot i que els homes tenen un volum més elevat de jornades parcials, la seva retribució per hora és molt similar a la de les dones. Les petites diferències observades (al voltant del 2%) no són significatives i responen sobretot a la presència d'algun lloc singular o a variacions contractuals pròpies del col·lectiu docent. No indiquen una desigualtat salarial estructural.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual segregat per sexe i categorial professional

Mediana de la retribució total anual per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	28,87 €	28,57 €	-1,0%
A2	29,06 €	29,79 €	2,4%
AP	15,85 €	0,00 €	N/A
C1	22,25 €	0,00 €	N/A
C2	17,54 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

En conjunt, la mediana evidencia que no hi ha desigualtats estructurals en la retribució per hora treballada i que les lleugeres diferències observades s'expliquen per la composició dels grups i el pes d'alguns llocs concrets, no pas per diferències salarials dins de la mateixa categoria o funció.

2. MITJANES I MEDIANES DE RETRIBUCIONS (ANUALS I HORA) DE DONES I HOMES, PER CONCEPTES RETRIBUTIUS, PER GRUP PROFESSIONAL. CÀLCUL DE LA POSSIBLE BRETXA SALARIAL.

2.1. ANÀLISI DEL CONCEPTE SALARI BASE

Mitjanes i medianes del Salari Base anual:

El salari base està determinat pel conveni col·lectiu o el sistema intern de classificació professional, segons el valor del lloc de treball i el grup professional. Reflecteix la valoració estructural que l'organització fa de cada lloc: llocs amb més responsabilitat o qualificació solen tenir un salari base més alt. Si les dones estan concentrades en grups professionals o llocs amb salaris base més baixos, la desigualtat ja s'origina a la part fixa del sou, independentment de les hores, complements o rendiment. És el senyal més clar d'una infrarepresentació femenina en llocs de major valor retributiu o d'una infravaloració dels llocs ocupats per dones.

La mitjana del salari base anual indica una diferència molt moderada entre dones i homes. Les dones presenten un import mitjà de **14.054,39 €**, mentre que els homes arriben als **13.438,50 €**, fet que **genera una bretxa del -4,6%**. Aquesta bretxa és petita i mostra que, en termes globals, les diferències en el salari base són poc rellevants dins del Conservatori.

Taula 1. Mitjana del salari base anual per sexe

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
	14.054,39 €	13.438,50 €	13.761,85 €	-4,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del salari base anual per sexe

Mediana del salari base anual	Dona	Home	Bretxa
	14.873,69 €	13.838,47 €	-7,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dones presenten una mediana de 14.873,69 €, mentre que la dels homes és de 13.838,47 €, amb una **bretxa del -7,5% favorable a les dones**. Aquest resultat indica que, situant-nos en el valor central de la distribució, la diferència en el salari base és també reduïda i es manté dins de marges similars als de la mitjana. La proximitat entre ambdós indicadors confirma

que el salari base és un concepte amb **poca variabilitat i amb diferències de gènere poc significatives** dins de l'ens.

Mitjanes i medianes del Salari Base anual per hora treballada:

La mitjana del salari base per hora treballada **mostra una diferència moderada entre dones (11,87 €/h) i homes (13,07 €/h), amb una bretxa del 9,1% favorable als homes.** Aquest indicador no reflecteix desigualtats salarials dins del mateix lloc, ja que el salari base està regulat i és igual per a totes les persones segons categoria i jornada.

Taula 3. Mitjana del salari base anual per hora treballada segregat per sexe

Mitjana del salari base anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
	11,87 €	13,07 €	12,44 €	9,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Mediana del salari base anual per hora treballada segregat per sexe

Mediana del salari base anual	Dona	Home	Bretxa
	13,17 €	13,17 €	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del salari base per hora treballada és idèntica per a dones i homes (13,17 €/h), amb una bretxa del 0,0%, fet que confirma l'equitat retributiva absoluta en aquest concepte.

Mitjanes i medianes del Salari Base anual per Categoria Professional:

La mitjana del salari base anual per categories professionals mostra un comportament força estable i coherent amb l'estructura salarial del Conservatori. A la categoria A1, corresponent al personal docent, les dones presenten una mitjana de 14.729,09 €, lleugerament superior a la dels homes (13.382,32 €), amb una bretxa del -10,1%. Aquest resultat indica que, dins de la categoria docent, les diferències de salari base són reduïdes i s'expliquen principalment per la variabilitat de jornades.

A A2, on hi ha llocs tècnics i administratius, la mitjana és idèntica per a dones i homes (15.517,40 €), confirmant una total absència de bretxa. Les categories AP, C1 i C2, formades exclusivament per dones, no permeten comparació, i els seus valors reflecteixen els imports assignats als seus llocs.

En conjunt, el salari base és un concepte pràcticament homogeni dins de les categories on existeix comparabilitat real, i la bretxa global del -4,6% confirma que el salari base no és un element que generi desigualtats rellevants.

Taula 5. Mitjana del salari base total anual per sexe i categoria professional

Mitjana del salari base anual per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	14.729,09 €	13.382,32 €	13.996,29 €	-10,1%
A2	15.517,40 €	15.517,40 €	15.517,40 €	0,0%
AP	9.232,16 €	0,00 €	9.232,16 €	N/A
C1	11.884,58 €	0,00 €	11.884,58 €	N/A
C2	10.073,72 €	0,00 €	10.073,72 €	N/A
Total general	14.054,39 €	13.438,50 €	13.761,85 €	-4,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 6. Mediana del salari base total anual per sexe i categoria professional

Mediana del salari base anual per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	15.653,58 €	13.750,27 €	-13,8%
A2	15.517,40 €	15.517,40 €	0,0%
AP	9.232,16 €	0,00 €	N/A
C1	11.884,58 €	0,00 €	N/A
C2	10.073,72 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

En conjunt, la mediana confirma que el salari base és un concepte **estable, proporcional i sense desigualtats de gènere en les categories comparables**, i que les diferències globals s'expliquen més per la composició de perfils i jornades que no pas per diferències salarials dins del mateix nivell professional.

Conclusió del concepte "Salari base"

El salari base mostra un sistema retributiu clarament equitatiu entre dones i homes. Tant la mitjana com la mediana reflecteixen diferències molt petites o inexistentes, i en les categories on hi ha comparació real (A1 i A2) la bretxa és mínima o nul·la. Les variacions que apareixen responen sobretot a la diversitat de jornades i contractes, especialment en el col·lectiu docent, i no pas a diferències salarials dins del mateix lloc.

2.2. ANÀ DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ

El complement salarial de destí és un import retributiu associat al nivell del lloc de treball dins de l'estructura orgànica de l'administració. No depèn de la persona que ocupa el lloc, sinó del grau de responsabilitat, complexitat i classificació que té aquell lloc en el catàleg laboral. És, per tant, un complement fix i vinculat al lloc, que remunera la posició jeràrquica, el nivell funcional i el pes organitzatiu del lloc de treball dins de l'organització.

Mitjanes i medianes del concepte Complement Salarial de Destí:

Taula 1. Mitjana del complement salarial de destí per sexe

Mitjana del complement salarial de destí	Dona	Home	Total general	Bretxa
	1.709,01 €	654,95 €	1.208,33 €	-160,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana del complement salarial de destí mostra una diferència destacada entre dones i homes. **Les dones perceben un import mitjà de 1.709,01 €, mentre que els homes perceben 654,95 €,** cosa que genera una bretxa del -160,9%.

Taula 2. Mediana del complement salarial de destí per sexe

Mediana del complement salarial de destí	Dona	Home	Bretxa
	0,00	0,00	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La comparació entre la mitjana i la mediana del complement salarial de destí mostra una diferència molt significativa. Tot i que la mitjana presenta una bretxa elevada (-160,9%), la mediana és de 0 € tant per a dones com per a homes, cosa que indica que la major part de la plantilla no percep aquest complement.

Per tant, a la pràctica, el fet que la mediana sigui de 0 € per a ambdós sexes indica que el complement de destí només el percep un nombre reduït de persones. En aquest grup reduït, **les dones que sí reben aquest complement ho fan en imports significativament més elevats**, situant-se clarament **per sobre del rang retributiu dels homes**. Aquest desequilibri explica la bretxa tan accentuada que apareix en la mitjana, mentre que la mediana mostra que aquest fenomen no és extensiu a la major part de la plantilla.

Mitjanes i medianes del Complement Salarial de Destí anual per Categoria Professional:

En conjunt, la distribució del complement de destí reflecteix que les diferències no provenen d'una desigualtat entre dones i homes dins d'una mateixa categoria, sinó de la **composició de llocs de treball que perceben o no perceben aquest complement**. La majoria del professorat (A1) no en rep cap import, mentre que els llocs administratius i tècnics, ocupats majoritàriament per dones a A2, AP, C1 i C2, sí que en tenen assignat un.

Taula 4. Mitjana del complement de destí segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement de destí per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	440,71 €	239,80 €	N/A
A2	8.581,86 €	8.581,86 €	8.581,86 €	0,0%
AP	4.756,22 €	0,00 €	4.756,22 €	N/A
C1	6.456,52 €	0,00 €	6.456,52 €	N/A
C2	5.134,64 €	0,00 €	5.134,64 €	N/A
Total general	1.709,01 €	654,95 €	1.208,33 €	-160,9%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 5. Mediana del complement de destí segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement de destí per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	0,00 €	0,00 €	N/A
A2	8.581,86 €	8.581,86 €	0,0%
AP	4.756,22 €	0,00 €	N/A
C1	6.456,52 €	0,00 €	N/A
C2	5.134,64 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

En conjunt, la mediana reforça la lectura que ja apuntava la mitjana: les diferències observades no provenen d'un tracte salarial desigual dins d'una mateixa categoria, sinó de quin tipus de lloc de treball té assignat complement de destí i quina és la seva distribució per sexe.

Conclusió del concepte “Complement Salarial de Destí”

L'anàlisi del complement salarial de destí mostra que aquest concepte **no és generalitzat dins del Conservatori**, sinó que està concentrat en un nombre molt reduït de llocs administratius, tècnics i de comandament. La major part de la plantilla, especialment el personal docent de la categoria A1, no percep cap import, fet que explica que la mediana sigui de 0 € tant per a dones com per a homes. La bretxa que apareix en la mitjana (-160,9%) no reflecteix una desigualtat estructural, sinó la distribució específica dels llocs que sí tenen

destí assignat: d'una banda, **els llocs tècnics i administratius ocupats majoritàriament per dones**, que presenten imports elevats; i de l'altra, **el lloc de gerència, ocupat per un home**, que també concentra un import alt.

2.3. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC

El complement específic retribueix les condicions particulars de determinats llocs de treball (responsabilitat, dedicació, complexitat, penositat, riscos psicosocials, etc).

Mitjanes i medianes del concepte Complement Salarial Específic:

La mitjana del complement salarial específic mostra una diferència notable entre dones i homes. **Les dones perceben un import mitjà de 3.111,17 €, mentre que els homes n'obtenen 1.387,75 €, cosa que genera una bretxa del -124,2%**. Aquest resultat indica que, de mitjana, les dones reben un complement específic substancialment superior al dels homes.

Taula 1. Mitjana del complement salarial específic per sexe

Mitjana del complement salarial específic	Dona	Home	Total general	Bretxa
	3.111,17 €	1.387,75 €	2.292,54 €	-124,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del complement salarial específic per sexe

Mediana del complement salarial específic	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement salarial específic és de **0 € tant en dones com en homes**, fet que **indica que la major part de la plantilla no percep aquest complement**. Això contrasta amb la mitjana, que mostrava una diferència notable favorable a les dones (-124,2%), i confirma que aquesta bretxa respon exclusivament a un nombre reduït de persones que sí reben imports elevats d'aquest complement, concentrats majoritàriament en llocs ocupats per dones.

Mitjanes i medianes del concepte Complement Salarial Específic per categoria professional:

En conjunt, la bretxa global negativa (-124,2%) reflecteix que els imports més elevats del complement específic es troben en **llocs ocupats principalment per dones a les categories A2, AP, C1 i C2**, mentre que en A1 pràcticament no s'aplica. Això reforça la idea que el complement específic no és un element retributiu generalitzat, sinó un **complement assignat a llocs administratius i tècnics**, on les dones tenen major presència.

Taula 3. Mitjana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement específic per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	993,71 €	540,69 €	N/A
A2	15.967,33 €	15.967,33 €	15.967,33 €	0,0%
AP	8.776,72 €	0,00 €	8.776,72 €	N/A
C1	11.377,01 €	0,00 €	11.377,01 €	N/A
C2	8.857,80 €	0,00 €	8.857,80 €	N/A
Total general	3.111,17 €	1.387,75 €	2.292,54 €	-124,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Mediana del complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement específic per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	0,00 €	0,00 €	N/A
A2	15.967,33 €	15.967,33 €	0,0%
AP	8.776,72 €	0,00 €	N/A
C1	11.377,01 €	0,00 €	N/A
C2	8.857,80 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

En conjunt, la mediana reforça la idea que el complement salarial específic **no és un element retributiu extensiu**, sinó concentrat en un conjunt reduït de llocs estructurals. Allà on hi ha dones i homes dins d'una mateixa categoria (A2), no es detecten diferències, i on hi ha diferències en la mitjana és per la distribució dels llocs que perceben el complement, no per desigualtat dins del mateix lloc.

Taula 5. Percentatge de persones que perceben el complement salarial específic segregat per sexe i categoria professional

Persones que perceben el complement salarial específic	Dones %	Nombres absoluts	Homes %	Nombres absoluts	Total general	Nombres absoluts
A1	0%	0	50%	1	8%	1
A2	36%	4	50%	1	38%	5
AP	27%	3	0%	0	23%	3
C1	18%	2	0%	0	15%	2
C2	18%	2	0%	0	15%	2
Total general	100%	11	100%	2	100%	13

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

El complement està concentrat en un conjunt reduït de llocs, **majoritàriament vinculats a personal administratiu i de serveis**. Dels 13 llocs que reben aquest complement, 11 són ocupats per dones i només 2 per homes. A la categoria A1, només el lloc de gerència, ocupat per un home, rep aquest complement, mentre que en les categories A2, AP, C1 i C2, tots els llocs que el perceben estan ocupats per dones i corresponen a funcions de caràcter administratiu, tècnic o de suport.

Conclusió del concepte Complement Salarial Específic:

L'anàlisi del complement salarial específic mostra que es tracta d'un concepte retributiu **altament concentrat i associat gairebé exclusivament a llocs de treball administratius, tècnics i de serveis**, i no al conjunt de la plantilla. La majoria del personal docent, categoria A1, no percep cap import d'aquest complement, fet que explica que la mediana sigui de 0 € per ambdós sexes i que la mitjana s'inflés per un nombre reduït de casos.

Dels 13 llocs que reben aquest complement, 11 són ocupats per dones i només 2 per homes, una distribució que reflecteix la presència predominant de dones en les funcions administratives i de suport del Conservatori. El cas del gerent, l'únic home amb complement específic dins d'A1, és una excepció singular, ja que es tracta d'un lloc de direcció amb característiques pròpies. La resta de complements específics recauen en llocs administratius i tècnics ocupats majoritàriament per dones, fet que genera una bretxa global negativa quan es calcula la mitjana.

2.4. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE CONVENI

El complement salarial de conveni és un complement retributiu establert en el conveni col·lectiu aplicable al personal docent del Conservatori. Es tracta d'un import fix o regulat normativament que s'afegeix al salari base i que **retribueix elements específics de l'activitat docent, com ara la dedicació pedagògica, la preparació de classes, la responsabilitat vinculada a la programació educativa o altres obligacions recollides en el conveni del sector**. És un complement exclusiu del personal docent, de manera que només el rep el professorat i no el personal administratiu, tècnic o de serveis.

Mitjanes i medianes del concepte Complement Salarial de Conveni:

La mitjana del complement salarial de conveni, exclusiu del personal docent, mostra una diferència moderada entre dones i homes. Les dones perceben un import mitjà de 9.877,56 €, mentre que els homes arriben als 11.416,96 €, fet que **genera una bretxa del 13,5% favorable als homes**. Aquest resultat indica que, en termes mitjans, els homes del col·lectiu docent reben un complement de conveni lleugerament superior al de les dones. Atès que aquest complement depèn directament de la dedicació docent regulada per jornada i hores assignades, caldrà analitzar-lo en relació amb la distribució de les jornades i la tipologia contractual dins del professorat.

Taula 1. Mitjana del complement salarial de Conveni per sexe

Mitjana del complement salarial de conveni	Dona	Home	Total general	Bretxa
	9.877,56 €	11.416,96 €	10.608,77 €	13,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del complement salarial de Conveni per sexe

Mediana del complement salarial de conveni	Dona	Home	Bretxa
	11.481,73 €	12.030,90 €	4,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement salarial de conveni mostra una diferència molt més ajustada que la que observàvem en la mitjana. Les dones presenten una mediana de 11.481,73 € i els homes de 12.030,90 €, amb una bretxa del 4,6% favorable als homes. **Aquesta reducció substancial respecte a la mitjana indica que la diferència global estava influïda per alguns homes amb imports superiors al rang habitual dins del complement**, fet que elevava la mitjana però no reflectia el comportament central del col·lectiu docent.

Mitjanes i medianes del concepte Complement Salarial de Conveni per hora treballada:

Taula 3. Mitjana del complement salarial de Conveni per hora treballada segregat per sexe

Mitjana del complement salarial de conveni	Dona	Home	Total general	Bretxa
	8,83 €	11,34 €	10,02 €	22,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana del complement salarial de conveni per hora treballada mostra una diferència notable entre dones (8,83 €/h) i homes (11,34 €/h), amb **una bretxa del 22,1% favorable als homes**. Aquesta diferència no indica una desigualtat salarial en el pagament del complement, sinó que és un efecte directe de la distribució de les jornades, especialment del pes molt elevat de jornades parcials entre els homes (22 homes versus 13 dones). Atès que el complement de conveni és proporcional a la dedicació docent, quan una persona té **moltes menys hores anuals, l'import total del complement es divideix entre un nombre d'hores més reduït, i això fa augmentar el valor €/h** encara que el complement total sigui similar. Tot i que les dones tenen també jornades parcials i, a més, jornades reduïdes (4 casos), aquestes jornades reduïdes tendeixen a distribuir el complement proporcional sobre més hores que les parcials estrictes, cosa que modera el seu valor €/h.

En conjunt, la bretxa del 22,1% reflecteix **l'efecte matemàtic de la concentració de contractes parcials masculins**, no una diferència retributiva per lloc o una desigualtat en la quantia del complement.

Taula 4. Mediana del complement salarial de Conveni per hora treballada segregat per sexe

Mediana del complement salarial de conveni	Dona	Home	Bretxa
	11,97 €	11,97 €	0,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Aquest resultat mostra amb claredat que el complement de conveni s'aplica de manera igualitària i que les variacions en el valor €/h responen únicament a la diferent distribució de les jornades dins del professorat, no a diferències de gènere en la retribució.

Mitjanes i medianes del complement salarial de Conveni per categoria professional:

La mitjana del complement salarial de conveni mostra que aquest complement és **exclusiu de la categoria A1**, que correspon al personal docent del Conservatori.

Dins de la categoria A1, la mitjana és de 13.382,50 € per a les dones i 11.725,53 € per als homes, amb una bretxa del -14,1% favorable a les dones. Aquesta bretxa negativa indica que, de mitjana, les dones reben un complement de conveni lleugerament superior, fet que contrasta amb la bretxa global del complement (+13,5%), on els homes presentaven un valor mitjà més alt. L'explicació és la següent: Dins d'A1, **els homes tenen més casos i alguns imports més alts**, que fan pujar la seva mitjana global.

Taula 5. Mitjana del complement salarial de Conveni segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement de Conveni per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	13.382,50 €	11.725,53 €	12.480,91 €	-14,1%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	9.877,56 €	11.416,96 €	10.608,77 €	13,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 6. Mediana del complement salarial de Conveni segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement de Conveni per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	14.222,47 €	12.184,42 €	-16,7%
A2	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Dins d'A1, la mediana és de 14.222,47 € per a les dones i 12.184,42 € per als homes, amb una bretxa del -16,7% favorable a les dones. Aquest resultat és coherent amb el que ja mostrava l'anàlisi per mitjana dins d'A1.

Conclusió del concepte complement salarial de "Conveni":

L'anàlisi del complement salarial de conveni mostra que és un concepte homogeni i regulat, aplicat de manera proporcional a la dedicació docent, sense indicis de desigualtat retributiva entre dones i homes. Les petites diferències detectades en les mitjanes anuals o per hora es deuen exclusivament a la distribució de les jornades, amb una presència més elevada

d'homes en jornades parcials que inflen el valor €/h, però no reflecteixen diferències en el pagament real del complement.

2.5. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL D'ANTIGUITAT

El complement salarial d'antiguitat és una retribució addicional que reconeix els anys de servei d'una persona dins de l'organització. S'acostuma a calcular en forma de **triennis, quinquennis o altres períodes** definits per la normativa aplicable, i s'afegeix al salari de manera automàtica a mesura que la persona acumula experiència. És un concepte retributiu **igual per a totes les persones** que acrediten la mateixa antiguitat, independentment del sexe, la categoria o el tipus de jornada.

Mitjanes i medianes del concepte Antiguitat:

La mitjana del complement salarial d'antiguitat mostra una diferència molt petita entre dones (1.853,97 €) i homes (1.898,37 €), amb **una bretxa del 2,3% favorable als homes**.

Taula 1. Mitjana del complement salarial d'Antiguitat per sexe

Mitjana del complement salarial d'antiguitat	Dona	Home	Total general	Bretxa
	1.853,97 €	1.898,37 €	1.875,06 €	2,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del complement salarial d'Antiguitat per sexe

Mediana del complement salarial d'antiguitat	Dona	Home	Bretxa
	1.540,34 €	1.319,83 €	-16,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement salarial d'antiguitat mostra que les dones se situen en 1.540,34 €, mentre que els homes presenten 1.319,83 €, **amb una bretxa del -16,7% favorable a les dones**. Aquest resultat reflecteix que, en el punt central de la distribució, les dones acumulen lleugerament més triennis o períodes d'antiguitat que els homes, probablement perquè porten més temps vinculades al Conservatori.

Com que l'antiguitat és un complement objectiu i regulat, les diferències no responen a desigualtats salarials, sinó a la pròpia estructura temporal de la plantilla i a la trajectòria professional de cada grup. La combinació de mitjana i mediana confirma que el complement d'antiguitat és un concepte igualitari, en què les variacions depenen exclusivament dels anys de servei acumulats.

Mitjanes i medianes del concepte Antiguitat per hora treballada:

La mitjana del complement d'antiguitat per hora mostra una diferència moderada entre dones (1,47 €/h) i homes (1,63 €/h), amb una bretxa del 9,6% favorable als homes. Aquesta diferència no indica cap desigualtat salarial, ja que l'antiguitat és un complement objectiu i igual per a tothom amb els mateixos triennis, sinó que reflecteix la diversitat de jornades, especialment el pes més elevat d'homes en jornades parcials: quan una persona treballa moltes menys hores anuals, un mateix import d'antiguitat es concentra en menys hores i el valor €/h s'incrementa automàticament.

La mediana, en canvi, presenta una diferència més accentuada (1,22 €/h en dones i 2,16 €/h en homes, bretxa del 43,4%). Aquest resultat no respon a una desigualtat retributiva sinó que un únic home amb pocs triennis però amb una càrrega horària molt baixa pot desplaçar fortament el valor central de la distribució. La mediana, per tant, reflecteix la **heterogeneïtat de dedicacions** més que no pas el funcionament del complement.

Taula 3. Mitjana del complement salarial d'Antiguitat per hora treballada segregat per sexe

Mitjana del complement salarial d'antiguitat	Dona	Home	Total general	Bretxa
	1,47 €	1,63 €	1,55 €	9,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Mediana del complement salarial d'Antiguitat per hora treballada segregat per sexe

Mediana del complement salarial d'antiguitat	Dona	Home	Bretxa
	1,22 €	2,16 €	43,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Mitjanes i medianes del complement salarial d'Antiguitat per categoria professional:

A A1 (personal docent i gerència), les dones presenten una mitjana superior (2.129,28 € davant 1.853,91 € en homes), amb una bretxa del -14,9%. Aquest resultat s'explica perquè, dins del col·lectiu docent, les dones acumulen més anys de servei que els homes, i per tant han consolidat més triennis. No respon, per tant, a desigualtats retributives sinó a l'antiguitat real acumulada.

A A2 (personal tècnic i administratiu) la mitjana és més elevada en els homes (3.543,50 € vs. 1.863,45 € en dones), que genera una bretxa del 47,4%. Aquest resultat s'explica pel fet que

hi ha un sol home en aquesta categoria, i la seva trajectòria professional individual té un impacte directe i ampli en el càlcul de la mitjana. En altres paraules: un sol home amb més triennis acumulats pot elevar significativament la mitjana del grup masculí en una categoria tan reduïda.

En conjunt, aquestes dades confirmen que les diferències observades no deriven de desigualtats salarials, sinó de la composició de la plantilla i dels anys efectius de servei acumulats per cada grup professional.

Taula 5. Mitjana del complement salarial d'Antiguitat segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement d'antiguitat per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	2.129,28 €	1.853,91 €	1.979,45 €	-14,9%
A2	1.863,45 €	3.543,50 €	2.199,46 €	47,4%
AP	430,41 €	0,00 €	430,41 €	N/A
C1	1.190,22 €	0,00 €	1.190,22 €	N/A
C2	366,73 €	0,00 €	366,73 €	N/A
Total general	1.853,97 €	1.898,37 €	1.875,06 €	2,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 6. Mediana del complement salarial d'Antiguitat segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement d'antiguitat per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	1.850,80 €	1.278,30 €	-44,8%
A2	1.959,35 €	3.543,50 €	44,7%
AP	549,88 €	0,00 €	N/A
C1	1.190,22 €	0,00 €	N/A
C2	366,73 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 7. Antiguitat de la plantilla per sexe

Anys d'antiguitat	Dona	Home	Total general
De 00 a 04 anys	18	16	34
De 05 a 09 anys	5	3	8
De 10 a 14 anys	10	9	19
De 15 a 19 anys	4	6	10
De 20 a 24 anys	1	1	2
De 25 a 29 anys	3	3	6
De 30 o més anys	1	0	1
Total general	42	38	80

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement d'antiguitat per categories s'explica clarament quan es relaciona amb la distribució d'antiguitats de la plantilla. Les dades mostren que dones i homes presenten nivells d'antiguitat força similars en la franja de 0 a 19 anys, però també que les dones tenen una presència lleugerament superior en les antiguitats més altes.

Mitjanes i medianes per hora treballada del complement salarial d'Antiguitat per categoria professional:

Taula 8. Mitjana del complement salarial d'Antiguitat per hora treballada segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement d'antiguitat per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	1,74 €	1,61 €	1,67 €	-8,0%
A2	1,26 €	2,40 €	1,49 €	47,4%
AP	0,29 €	0,00 €	0,29 €	N/A
C1	0,81 €	0,00 €	0,81 €	N/A
C2	0,25 €	0,00 €	0,25 €	N/A
Total general	1,47 €	1,63 €	1,55 €	9,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 9. Mediana del complement salarial d'Antiguitat per hora treballada segregat per sexe i categoria professional

Mediana del complement d'antiguitat per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	1,74 €	2,15 €	18,8%
A2	1,33 €	2,40 €	44,7%
AP	0,37 €	0,00 €	N/A
C1	0,81 €	0,00 €	N/A
C2	0,25 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement d'antiguitat per hora treballada mostra bretxes més marcades que la mitjana, especialment a les categories A1 i A2, on la bretxa arriba al 18,8% i al 44,7%, respectivament. Aquest augment de la bretxa quan utilitzem la mediana indica que, un cop eliminats els valors extrems, es fan més visibles les diferències estructurals en la distribució d'antiguitats i en el volum d'hores treballades.

A A1, la major concentració d'homes amb antiguitats intermèdies-altes i jornades parcials fa que la mediana masculina sigui superior, reproduint el mateix fenomen observat en la retribució total anual, on la bretxa per mediana també afavoria els homes.

A A2, la bretxa elevada respon novament a la presència d'un únic home amb antiguitat molt alta i jornada completa, mentre que les quatre dones d'aquesta categoria presenten perfils més heterogenis.

En conjunt, la comparació confirma que els patrons detectats a la retribució total anual, sobretot l'efecte combinat entre antiguitat, tipologia de jornada i distribució per categories, també expliquen les diferències en el complement d'antiguitat, sense evidenciar tractes desiguals en l'aplicació del complement, sinó dinàmiques de segregació horitzontal i de dedicació que impacten diferentment per sexe.

Conclusió del concepte complement salarial "d'Antiguitat":

Les dones presenten, en general, una antiguitat lleugerament més elevada en el col·lectiu docent (A1), mentre que a A2 la diferència és conseqüència directa de la presència d'un únic home amb una trajectòria llarga i jornada completa. En conjunt, el complement d'antiguitat **no mostra cap indicatiu de desigualtat salarial**, sinó la reflectida de la trajectòria professional i de la configuració dels llocs dins del Conservatori.

2.6. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL DE CÀRREC

El complement de càrrec és una retribució addicional vinculada a l'exercici de funcions de responsabilitat, coordinació o gestió acadèmica dins del Conservatori, equivalents als càrrecs d'un centre educatiu: *cap d'estudis, coordinació pedagògica, secretaria acadèmica*, entre d'altres. Es tracta d'un complement regulat, no vinculat ni a l'antiguitat ni a la jornada, sinó al rol específic que la persona assumeix i al nivell de responsabilitat que aquest comporta.

Tot i que és un complement puntual dins del conjunt de retribucions, aporta informació rellevant sobre com s'estructura la direcció pedagògica i administrativa del centre.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial "de Càrrec":

La mitjana del **complement salarial de càrrec mostra una diferència molt reduïda entre dones (612,51 €) i homes (535,13 €), amb una bretxa del -14,5%** favorable a les dones. Aquesta diferència no indica desigualtat salarial, sinó la distribució dels llocs de responsabilitat dins del Conservatori.

Taula 1. Mitjana del complement salarial de Càrrec segregat per sexe

Mitjana del complement salarial de càrrec	Dona	Home	Total general	Bretxa
	612,51 €	535,13 €	575,76 €	-14,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del complement salarial de Càrrec segregat per sexe

Mediana del complement salarial de càrrec	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement salarial de càrrec és de **0 € tant per a dones com per a homes**, fet que indica que **la gran majoria de la plantilla no percep aquest complement**. Això és coherent amb la naturalesa del concepte: només s'atorga a un nombre molt reduït de persones que exerceixen funcions específiques.

Mitjanes i medians del concepte complement salarial “de Càrrec” per categoria professional:

Taula 3. Mitjana del complement salarial de Càrrec segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement de càrrec per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	829,86 €	549,59 €	677,36 €	-51,0%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	612,51 €	535,13 €	575,76 €	-14,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Lloc de treball perceptors del complement per sexe

Dona	Home
Professora violí (2)	Professor saxòfon
Professora fagot	Professor guitarra
Professora flauta bec	Professor percussió
Professora llenguatge musical (4)	Professor llenguatge musical
Professora piano (2)	Professor cant

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les persones que perceben el complement de càrrec, totes de la categoria A1, mostra una distribució clarament asimètrica: hi ha moltes més dones que homes que reben aquest complement. Aquesta distribució explica que, tot i la diferència numèrica, la mediana sigui 0 € per a ambdós sexes. La major part de la plantilla no percep el complement, mentre que la mitjana reflecteix lleugeres variacions derivades d'aquests grups reduïts de perceptors. En conjunt, el complement de càrrec es mostra com un element salarial molt concentrat i poc representatiu del conjunt de la plantilla, amb un impacte limitat en la bretxa salarial global.

Conclusió del concepte complement salarial “de Càrrec”:

El complement de càrrec al Conservatori és un concepte salarial poc estès i amb un impacte limitat en la bretxa salarial global. Tot i que més dones que homes el perceben, els imports són relativament homogenis. En conjunt, es tracta d'un complement altament concentrat, que no genera desigualtats estructurals.

2.7. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL “D’ACTIVITATS”

El complement salarial d’activitats és una **retribució vinculada a accions puntuals** que excedeixen la docència ordinària, com ara concerts, festivals, actuacions, projectes artístics o altres activitats específiques programades pel centre. Els imports assignats no són arbitraris, sinó que segueixen tarifes prèviament establertes.

Només una part molt reduïda del professorat rep aquest complement, ja que depèn exclusivament de la participació en aquestes activitats extraordinàries. Per aquest motiu, es tracta d’un complement molt puntual, no generalitzable al conjunt de la plantilla i amb un impacte molt limitat en la bretxa salarial global, ja que qualsevol diferència observada reflecteix principalment la participació ocasional en projectes concrets i no desigualtats estructurals dins l’organització.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial “d’Activitats”:

Taula 1. Mitjana del complement salarial d’Activitats per sexe

Mitjana del complement salarial d’activitats	Dona	Home	Total general	Bretxa
	259,85 €	430,55 €	340,93 €	39,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana del complement d’activitats mostra una diferència del 39,6% favorable als homes (430,55 € davant 259,85 € en el cas de les dones). Tot i això, cal interpretar aquest resultat amb molta cautela, ja que només un nombre molt reduït de docents perceben aquest complement, i els imports estan directament vinculats a activitats específiques i ocasionals que cada docent realitza. Això fa que petites variacions individuals tinguin un impacte molt elevat en la mitjana. En conseqüència, aquesta bretxa no reflecteix una desigualtat estructural, sinó la naturalesa puntual i concentrada del complement, condicionada per la participació en activitats concretes més que no pas per diferències sistemàtiques entre dones i homes.

Taula 2. Mediana del complement salarial d’Activitat segregat sexe

Mediana del complement salarial d’activitats	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana del complement d’activitats és de 0 € tant per a dones com per a homes, cosa que confirma que **la gran majoria del professorat no percep aquest complement.**

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial “d’Activitats” per categoria professional:

Taula 3. Mitjana del complement salarial d’Activitats segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement d’Activitats per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	352,06 €	442,19 €	401,10 €	20,4%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	259,85 €	430,55 €	340,93 €	39,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

L’anàlisi del complement d’activitats per categoria confirma que **es tracta d’un complement exclusiu del professorat A1**, ja que la resta de categories no en perceben cap import. Dins d’A1, la mitjana és lleugerament superior en els homes (442,19 €) que en les dones (352,06 €), **generant una bretxa del 20,4%**.

Per altra banda, **la mediana és de 0 € tant per a dones com per a homes**, fet que indica que només un nombre molt reduït de docents rep aquest complement. A més, els imports estan vinculats a activitats puntuals o projectes específics, no a característiques estructurals del lloc de treball. Per això, la bretxa global del 39,6% reflecteix sobretot l’impacte d’uns pocs casos individuals i no pas una desigualtat sistemàtica dins de la categoria professional.

Ara bé, malgrat que el complement d’activitats és puntual i afecta un nombre reduït de docents, destaca que **el nombre d’homes perceptors (23) és superior al de dones (15)**. Aquest desequilibri pot estar relacionat amb factors estructurals que afecten la **disponibilitat horària** i la possibilitat d’assumir activitats complementàries, sovint condicionades per la càrrega docent, la distribució de les jornades i, en alguns casos, per la persistència de rols de gènere que poden influir en la gestió del temps fora de l’horari lectiu.

Taula 4. Nombre de persones que perceben el complement segregat per sexe i categoria professional

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	15	23	38
A2	0	0	0
AP	0	0	0
C1	0	0	0
C2	0	0	0
Total general	15	23	38

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Conclusió del concepte complement salarial “d’Activitats”:

El complement d’activitats és un concepte salarial molt puntual, que només rep una part reduïda del professorat i exclusivament dins la categoria A1. La seva naturalesa està vinculada a la participació en projectes o tasques extraordinàries més enllà de la docència ordinària.

2.8. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL “MÚSICA ANTIGA”

El complement de música antiga és una retribució associada a activitats específiques vinculades a aquest àmbit musical que requereixen una formació o expertesa concreta. Els imports assignats no són arbitraris, sinó que segueixen preus establerts prèviament per l’organització. Es tracta, per tant, d’un complement extraordinari i ocasional, no generalitzat a tota la plantilla, i que només percep el personal que participa en aquestes activitats.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial “Música Antiga”:

La mitjana del complement de música antiga mostra una diferència significativa favorable a les dones: 110,57 € davant 49,47 € en el cas dels homes, fet que genera una bretxa del -123,5%. Ara bé, es tracta d’un complement molt específic i percebut per un nombre molt reduït de docents, per tant, aquesta bretxa no reflecteix cap patró estructural, sinó l’efecte directament associat a la participació ocasional en activitats especialitzades.

Taula 1. Mitjana del complement salarial de Música Antiga per sexe

Mitjana del complement salarial de Música Antiga	Dona	Home	Total general	Bretxa
	110,57 €	49,47 €	81,55 €	-123,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana del complement salarial de Música Antiga per sexe

Mediana del complement salarial de Música Antiga	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial “Música Antiga” per categoria professional:

L'anàlisi del complement de música antiga s'ha d'interpretar amb molta cautela, ja que es tracta d'un complement no estructural, assignat només a les persones que han participat en activitats específiques d'aquest àmbit. El volum de persones que el perceben és **molt reduït**: només **4 docents de la categoria A1**, dels quals **3 són dones i 1 és home**.

Aquesta distribució tan limitada fa que qualsevol diferència individual tingui un impacte directe i ampli sobre la mitjana i la bretxa salarial. Per tant, una bretxa aparentment elevada no reflecteix desigualtats sistemàtiques entre dones i homes, sinó la combinació puntual d'activitats realitzades.

Taula 3. Nombre de persones que perceben el complement salarial Música Antiga segregat per sexe i categoria professional

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	3	1	4
A2	0	0	0
AP	0	0	0
C1	0	0	0
C2	0	0	0
Total general	3	1	4

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 4. Mitjana del complement salarial de Música Antiga segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement Música Antiga per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	149,81 €	50,80 €	95,94 €	-194,9%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	110,57 €	49,47 €	81,55 €	-123,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

El complement de música antiga és un concepte **molt específic i exclusiu del professorat A1**, ja que cap altra categoria professional en percep cap import. Dins d'A1, la mitjana és notablement superior en les dones (149,81 €) que en els homes (50,80 €), generant una bretxa del -194,9% favorable a les dones.

2.9. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "AD LIBITUM"

El complement salarial *ad libitum* és una retribució associada a una tasca específica i extraordinària que no forma part de les funcions habituals del lloc de treball. En aquest cas, està vinculada a la participació en un programa de televisió de TV Girona, fet que implica hores de dedicació addicionals que es compensen econòmicament.

Es tracta, per tant, d'un complement lligat exclusivament a la realització d'aquesta activitat concreta i que només perceben les persones implicades en el projecte audiovisual.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial "AD LIBITUM":

Els complements retributius que només perceben una o dues persones **no són adequats per calcular bretxes salarials**, ja que qualsevol variació individual pot generar percentatges aparentment molt elevats o distorsionats sense reflectir cap desigualtat real. En aquests casos, els resultats no tenen significació estadística i responen exclusivament a situacions particulars vinculades a tasques específiques o projectes concrets.

En el cas del complement *ad libitum*, el perceben **només dues persones i totes dues amb el mateix import:**

- una dona de la categoria A2, i
- un home de la categoria A1 (personal docent).

2.10. ANÀLISI DEL CONCEPTE COMPLEMENT SALARIAL "RETRIBUCIONS ESPÈCIE"

Les retribucions en espècie són un tipus de percepció salarial no monetària que l'empresa concedeix a les persones treballadores. En el cas del Conservatori, aquest complement consisteix en **l'aportació que l'organisme fa per cobrir parcialment l'assistència sanitària del personal i, si escau, dels seus fills i filles**. Aquest tipus de retribució té valor econòmic i computa com a part de la retribució total anual.

Mitjanes i medianes del concepte complement salarial “Retribucions Espècie”:

Taula 1. Mitjana del complement salarial Retribucions Espècie per sexe

Mitjana del complement salarial de Retribucions Espècie	Dona	Home	Total general	Bretxa
	162,44 €	10,07 €	90,06 €	-1513,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

El complement de retribucions en espècie **presenta una mitjana notablement superior en les dones (162,44 €) respecte dels homes (10,07 €), generant una bretxa del -1513,5% favorable a les dones**. En complements tan poc estesos, on la mediana tendeix a ser 0 €, les variacions percentuals resulten molt elevades però **no són interpretables com una bretxa salarial significativa**, sinó com l'efecte d'un benefici puntual i concentrat en un grup molt concret de treballadores.

Ara bé, la concentració del complement de retribucions en espècie gairebé exclusivament en dones (10 dones i 1 home) té un efecte directe en la mitjana i pot fer aparentar que les dones cobren més en aquest concepte, malgrat que no es tracta d'un increment salarial vinculat al lloc de treball, sinó d'un benefici associat a determinades situacions personals. En aquest cas, el patró observat pot estar relacionat amb factors de cicle vital i edat, especialment si una part significativa de les dones perceptores té criatures petites o càrregues familiars que activen aquest benefici. Això pot inflar artificialment la mitjana femenina i generar una bretxa inversa, tot i que no reflecteix una desigualtat retributiva estructural, sinó l'efecte d'un complement **condicionat per necessitats familiars i no pas per responsabilitats professionals**.

Taula 2. Mitjana del complement salarial de Retribució Espècie segregat per sexe i categoria professional

Mitjana del complement Retribució Espècie per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
A2	741,21 €	382,56 €	669,48 €	-93,8%
AP	212,53 €	0,00 €	212,53 €	N/A
C1	1.036,10 €	0,00 €	1.036,10 €	N/A
C2	573,84 €	0,00 €	573,84 €	N/A
Total general	162,44 €	10,07 €	90,06 €	-1513,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

El complement de retribucions en espècie no el sol·licita el professorat A1, sinó principalment el **PAS i el personal funcionari de carrera**, col·lectius on la presència de dones és majoritària. Això explica que gairebé totes les perceptores siguin dones i que

només una dona de la categoria AP no rebi aquest complement. Aquesta concentració en categories feminitzades fa que el complement **elevi la retribució total anual de les dones d'aquests grups**, però no perquè tinguin un salari més alt pel lloc de treball, sinó perquè s'activa en funció de necessitats personals i familiars. Per tant, la bretxa observada en aquest concepte respon exclusivament al patró de qui el demana, i no a una desigualtat retributiva estructural dins de l'organització.

Conclusió del concepte complement salarial "Retribucions Espècie":

El complement de retribucions en espècie és un benefici associat a l'assistència sanitària i no pas un component salarial vinculat al lloc de treball. Només l'activen 11 persones, principalment PAS i personal funcionari de carrera, col·lectius fortament feminitzats. Aquest patró fa que la mitjana femenina sigui molt superior a la masculina, però no perquè les dones cobrin més, sinó perquè són elles qui majoritàriament sol·liciten aquest benefici, sovint relacionat amb factors de cycle vital i cura de fills. La mediana és 0 €, la qual cosa confirma que és un complement poc estès i amb impacte reduït.

2.11. ANÀLISI DEL CONCEPTE PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL "FONS D'ACCIÓ SOCIAL"

El Fons d'Acció Social (FAS) és una percepció extrasalarial destinada a **donar suport a determinades necessitats socials, familiars o de benestar del personal**. No forma part del salari base ni dels complements associats al lloc de treball, sinó que es concedeix en funció de criteris socials (com ara estudis de fills i filles, ajuts per situacions especials, o altres despeses socials regulades). Atès que és un concepte no vinculat a la categoria professional ni a la jornada, la seva distribució pot variar d'un any a l'altre i entre perfils, i pot tenir un impacte puntual en la retribució total anual de les persones que el perceben.

Mitjanes i medianes del concepte Percepció Extrasalarial "Fons d'Acció Social":

Taula 1. Mitjana de la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social per sexe

Mitjana de la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social	Dona	Home	Total general	Bretxa
	233,45 €	94,45 €	167,42 €	-147,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana del Fons d'Acció Social mostra imports superiors en les dones (233,45 €) en comparació amb els homes (94,45 €), generant una bretxa del -147,2% favorable a les dones. Aquest resultat no reflecteix una diferència retributiva estructural, sinó la naturalesa del FAS com a percepció extrasalarial condicionada a necessitats socials o familiars. En aquest sentit, el fet que les dones siguin les principals perceptores d'aquest ajut pot estar relacionat amb patrons de cura i responsabilitat familiar, cosa que incrementa puntualment la seva retribució anual però no implica un avantatge salarial real dins l'organització.

Mitjanes i medianes de la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social per categoria professional:

Les percepcions extrasalarials del Fons d'Acció Social **es concentren principalment en la categoria A1, on 19 dones i 9 homes** en són perceptors, i en menor mesura en A2, C1 i C2, on totes les persones perceptores són dones. Aquest patró explica que les mitjanes femenines siguin més elevades en totes les categories, especialment en A2, C1 i C2, on cap home percep el complement.

Taula 2. Nombre de persones que perceben la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social segregat per sexe

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	19	9	28
A2	2	0	2
AP	0	0	0
C1	1	0	1
C2	2	0	2
Total general	24	9	33

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

El fet que les dones activin aquest ajut en major proporció pot estar relacionat amb rols de cura i càrregues familiars, fet que incrementa puntualment la seva retribució total anual i pot generar la sensació de bretxa inversa. Però aquesta diferència no té un origen retributiu, sinó que reflecteix un ús més elevat d'un recurs social en categories on el personal és majoritàriament femení.

Taula 3. Mitjana de la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social segregat per sexe i categoria professional

Mitjana de la percepció extrasalarial Fons d'Acció Social per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	231,66 €	97,00 €	158,39 €	-138,8%
A2	312,99 €	0,00 €	250,39 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	367,77 €	0,00 €	367,77 €	N/A
C2	318,09 €	0,00 €	318,09 €	N/A
Total general	233,45 €	94,45 €	167,42 €	-147,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Conclusió del concepte percepció extrasalarial "Fons d'Acció Social":

La percepció extrasalarial del Fons d'Acció Social presenta una bretxa aparentment favorable a les dones perquè elles són les principals perceptores del complement (24 dones davant 9 homes). Aquesta diferència no respon a desigualtats salarials, sinó a la naturalesa del FAS, un ajut vinculat a situacions socials i familiars i no al lloc de treball. La seva distribució es concentra sobretot en categories feminitzades (A1, A2, C1 i C2), la qual cosa incrementa de manera puntual la retribució anual d'algunes dones i pot generar la sensació d'una bretxa inversa.

2.12. ANÀLISI DEL CONCEPTE PERCEPCIÓ EXTRASALARIAL "FORMACIÓ"

La percepció extrasalarial de formació és un ajut econòmic mitjançant el qual el Conservatori **subvenciona fins al 50% del cost** de les activitats formatives que el personal decideix realitzar, sempre que estiguin relacionades amb el lloc de treball. A diferència de la formació obligatòria en prevenció de riscos laborals, que s'ha de fer dins l'horari laboral, totes les altres formacions són opcions voluntàries triades per cada persona.

Aquest complement no forma part del salari ni dels complements estructurals del lloc de treball; és una compensació puntual orientada a fomentar el desenvolupament professional, l'actualització de competències i la millora contínua.

Mitjanes i medianes del concepte Percepció Extrasalarial "Formació":

Taula 1. Mitjana de la percepció extrasalarial Formació per sexe

Mitjana de la percepció extrasalarial Formació	Dona	Home	Total general	Bretxa
	33,73 €	85,16 €	58,16 €	60,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana de la percepció extrasalarial de formació és superior en els homes (85,16 €) que en les dones (33,73 €), generant una bretxa del 60,4% favorable als homes. Tanmateix, aquesta diferència no està vinculada al lloc de treball ni a la retribució estructural, sinó al fet que la percepció de formació depèn exclusivament de les formacions sol·licitades i justificades per cada persona.

Mitjanes i medianes de la percepció extrasalarial Formació per categoria professional:

Taula 2. Nombre de persones que perceben la percepció extrasalarial Formació segregat per sexe

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	5	4	9
A2	0	0	0
AP	0	0	0
C1	1	0	1
C2	0	0	0
Total general	6	4	10

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La percepció extrasalarial de formació es concentra essencialment en la categoria A1, on tant dones com homes poden sol·licitar-la, però amb una mitjana superior en els homes (87,46 €) respecte de les dones (43,89 €).

Taula 3. Mitjana de la percepció extrasalarial Formació segregat per sexe i categoria professional

Mitjana de la percepció extrasalarial Formació per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	43,89 €	87,46 €	67,60 €	49,8%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	28,13 €	0,00 €	28,13 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	33,73 €	85,16 €	58,16 €	60,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Tot i que més dones que homes han realitzat formacions al llarg de l'any, els imports assignats al complement de formació resulten més elevats en el cas dels homes. Això indica que **no és la participació en formació el que explica la bretxa**, sinó el **cost diferencial de les formacions subvencionades**. Per tant, la bretxa observada respon no a un menor accés de les dones a la formació, sinó a diferències en el cost econòmic de les activitats formatives reconegudes a través d'aquest complement.

Conclusió del concepte percepció extrasalarial "Formació":

La percepció extrasalarial de formació presenta una bretxa favorable als homes (60,4%), tot i que **són més les dones que participen en accions formatives**. Això indica que la diferència no s'explica per l'accés a la formació, sinó pel cost més elevat de les formacions realitzades pels homes. En la categoria A1, única on els homes perceben aquest complement, els imports són més alts, la qual cosa eleva la mitjana general. Per tant, la bretxa observada respon sobretot a **diferències en el cost econòmic de les formacions subvencionades**, i no a una desigualtat d'oportunitats formatives entre dones i homes.

2.13. ANÀLISI DEL CONCEPTE "HORES EXTRAORDINÀRIES"

Les hores extraordinàries són aquelles hores de treball que una persona fa **per sobre de la seva jornada ordinària**. Es compensen econòmicament o amb temps de descans, segons el que estableixi el conveni col·lectiu o l'acord intern. Normalment responen a necessitats puntuals del servei i no formen part del salari fix, de manera que poden generar diferències entre persones o col·lectius en funció de la seva disponibilitat, les funcions que exerceixen o la naturalesa del lloc de treball.

Mitjanes i medianes del concepte “Hores Extraordinàries”:

Taula 1. Mitjana de la percepció Hores Extraordinàries per sexe

Mitjana de la percepció	Dona	Home	Total general	Bretxa
Hores Extraordinàries	106,00 €	0,34 €	55,81 €	-3.0860,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mitjana d'hores extraordinàries mostra una diferència extrema: les dones perceben 106 €, mentre que els homes només 0,34 €, generant una bretxa molt elevada. Aspecte que cal tenir-ho en compte en l'anàlisi global perquè, en la mesura que les hores extraordinàries poden estar associades a disponibilitat horària o càrregues de treball puntuals, podria indicar que algunes dones assumeixen tasques addicionals que no recauen de la mateixa manera sobre els homes.

Mitjanes i medianes del concepte “Hores Extraordinàries”:

L'anàlisi del complement d'hores extraordinàries confirma que concentrada principalment en llocs de treball de personal administratiu i serveis. Les dades mostren que només 8 persones han realitzat hores extraordinàries: 5 dones i 3 homes. Tot i que hi ha homes en A1 i A2 que també n'han fet, **els imports més elevats es troben en dones de les categories A2, C1 i C2, que són àmbits fortament feminitzats**. Aquest patró explica la bretxa aparentment tan elevada a favor de les dones: no es tracta d'una posició privilegiada, sinó del resultat que **les hores extres, quan s'han necessitat, han estat assumides sobretot pel personal administratiu i serveis**, probablement perquè aquestes tasques estan més vinculades a la gestió administrativa, l'atenció, el suport logístic o la cobertura d'actes concrets com poden ser festivals, concerts, etc.

Taula 2. Mitjana de la percepció Hores Extraordinàries segregat per sexe i categoria professional

Mitjana de la percepció Hores Extraordinàries per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	0,00 €	0,26 €	0,14 €	N/A
A2	540,91 €	3,21 €	433,37 €	-16750,8%
AP	31,64 €	0,00 €	31,64 €	N/A
C1	520,23 €	0,00 €	520,23 €	N/A
C2	576,46 €	0,00 €	576,46 €	N/A
Total general	106,00 €	0,34 €	55,81 €	-3.0860,2%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Taula 2. Mediana de la percepció Hores Extraordinàries segregat per sexe i categoria professional

Mediana de la percepció Hores Extraordinàries per categoria professional	Dones	Homes	Bretxa
A1	0,00 €	0,00 €	N/A
A2	18,36 €	3,21 €	-472,0%
AP	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	520,23 €	0,00 €	N/A
C2	576,46 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Conclusió del concepte “Hores Extraordinàries”:

L’anàlisi de les hores extraordinàries mostra un patró clar: només una minoria de la plantilla realitza aquest tipus d’hores, i majoritàriament es concentren en el personal d’administració i serveis i el personal funcionari de carrera, no pas en el professorat. Aquesta distribució explica que la mitjana femenina aparegui molt superior, ja que són principalment dones les que han assumit aquestes hores i, en alguns casos, amb imports significatius (especialment a A2, C1 i C2).

2.14. ANÀLISI DEL CONCEPTE “HORES COMPLEMENTÀRIES”

Les hores complementàries són hores addicionals que es poden realitzar sempre dins dels límits i condicions establerts legalment o pel conveni col·lectiu. No són hores extraordinàries, sinó ampliacions puntuals de la jornada pactada, habitualment vinculades a necessitats del servei, substitucions curtes o pics d’activitat. Aquestes hores s’han d’acordar prèviament i retribuir-se de manera específica.

Mitjanes i medianes del concepte “Hores complementàries”:

La mitjana de les hores complementàries mostra una diferència moderada entre homes i dones: 1.108,90 € en els homes i 960,19 € en les dones, **amb una bretxa del 13,4% favorable als homes.**

Taula 1. Mitjana de la percepció Hores complementàries per sexe

Mitjana de la percepció Hores Complementàries	Dona	Home	Total general	Bretxa
	960,19 €	1.108,90 €	1.030,83 €	13,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Mitjanes i medianes del concepte "Hores Complementàries":

Taula 2. Nombre de persones que perceben la percepció Hores Complementàries segregat per sexe

Categoria professional	Dona	Home	Total general
A1	8	12	20
A2	0	0	0
AP	0	0	0
C1	0	0	0
C2	0	0	0
Total general	8	12	20

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

A diferència de les hores extraordinàries, les hores complementàries les realitza únicament el personal docent (categoria A1), i poden correspondre a qualsevol tipologia de contracte (completa, parcial o reduïda). Això significa que aquest complement no està lligat a una necessitat de disponibilitat extra del PAS, sinó a la planificació docent, substitucions, reforços puntuals o ampliacions d'horari que s'assignen segons les necessitats del centre.

Taula 3. Mitjana de la percepció Hores Complementàries segregat per sexe i categoria professional

Mitjana de la percepció Hores Complementàries per categoria professional	Dones	Homes	Total general	Bretxa
A1	1.300,91 €	1.138,87 €	1.212,74 €	-14,2%
A2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AP	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
C2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	960,19 €	1.108,90 €	1.030,83 €	13,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Mitjanes i medianes del concepte Hores Complementàries per hora treballada:

Quan analitzem les hores complementàries en relació amb l'hora real treballada, la bretxa s'amplia fins al 42,3% a favor dels homes (1,34 €/h els homes davant 0,77 €/h les dones). Com que aquest complement només el percep el personal docent, i no depèn d'una jornada concreta, la diferència no s'explica per la parcialitat sinó per la **distribució desigual d'aquestes hores: substitucions, reforços, ampliacions d'horari o activitats que**

generen hores complementàries. L'impacte és puntual i afecta molt poques persones, però suficient per generar una bretxa notable quan es calcula per hora treballada.

Taula 4. Mitjana de la percepció d'Hores Complementàries per hora treballada segregat per sexe

Mitjana del complement salarial de conveni	Dona	Home	Total general	Bretxa
	0,77 €	1,34 €	1,05 €	42,3%

Conclusió del concepte "Hores Complementàries":

L'anàlisi de les hores complementàries mostra que es tracta d'un complement que afecta un nombre reduït de docents A1, però amb un impacte suficient per generar diferències de gènere. Els homes presenten imports lleugerament superiors en el còmput anual i, sobretot, una diferència notable quan es calcula per hora treballada (42,3% a favor dels homes).

Això indica que els homes realitzen un volum més alt d'hores complementàries en relació amb les seves hores ordinàries, probablement vinculat a substitucions, reforços o activitats puntuals que recauen amb més freqüència en ells.

Tot i que no és una desigualtat estructural, **sí evidencia que els homes realitzen més hores complementàries**, que pot tenir un impacte acumulatiu en la retribució final.

3. CONCLUSIONS DEL REGISTRE RETRIBUTIU

TAULES RESUM DELS RESULTATS

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual segregat per sexe

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ	COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	14.054,39 €	1.709,01 €	3.111,17 €	2.367,87 €	33.150,20 €
Homes	13.438,50 €	654,95 €	1.387,57 €	2.227,82 €	31.189,54 €
Diferència	615,5 €	1.054,06 €	1.723,6 €	140,04 €	1.960,66 €
Bretxa salarial	-4,6%	-160,9%	-124,2%	-6,3%	-6,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

Les dones presenten un **salari base anual lleugerament superior** (4,6%), i diferències molt més marcades en els complements de destí i específic, que en aquest cas són favorables a les dones perquè **es concentren en categories i càrrecs altament feminitzats**. Aquest patró explica que la retribució mensual i anual totals també siguin superiors en les dones, amb una diferència global del 6,3%.

Tanmateix, aquestes bretxes no reflecteixen un avantatge estructural per a les dones, sinó **l'efecte combinat de la composició de la plantilla**, la distribució de categories professionals i el fet que determinats complements (com els de destí, específics o extrasalarials) estan vinculats a llocs o situacions en què **la presència femenina és majoritària**. Per tant, la bretxa final negativa no s'ha d'interpretar com una desigualtat sistemàtica a favor de les dones, sinó com el resultat d'una estructura interna on la feminització de determinats càrrecs i complements influeix en el càlcul global.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual segregat per sexe

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT SALARIAL DE DESTÍ	COMPLEMENT SALARIAL ESPECÍFIC	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	14.873,69 €	0.00	0.00	4.031.80 €
Homes	13.838,47 €	0.00	0.00	1.537,83 €
Diferència	1.035,22 €	0.00	0.00	2.493,97 €
Bretxa salarial	-7,5%	N/A	N/A	-162,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per RRHH, 2025.

La mediana confirma que el salari base anual de les dones és lleugerament superior al dels homes (-7,5%), un resultat coherent amb la distribució de categories i antiguitats dins la plantilla. En canvi, els complements de destí i específic mostren una mediana de **0 € per a tots dos sexes**, fet que indica que **la major part de la plantilla no percep aquests complements**, i que les diferències observades en les mitjanes provenien d'un nombre molt reduït de persones perceptores.

Pel que fa a la mediana de la retribució total anual, la diferència és significativa (-162,3%), no perquè les dones ingressin molt més, sinó perquè **el valor central del salari dels homes queda reduït per l'elevada proporció d'homes amb jornades parcials**, que disminueixen el seu volum total de retribució anual. Per contra, una part més gran de dones té jornades completes o superiors a la mitjana, fet que eleva el valor central del grup femení.

CONCLUSIÓ GENERAL PER CONCEPTES RETRIBUTIUS

L'anàlisi de la retribució del Conservatori mostra que no es detecten diferències salarials estructurals per raó de sexe. Les bretxes observades en alguns conceptes, tant positives com negatives, no responen a un tractament desigual entre dones i homes, sinó a la configuració organitzativa, la distribució de categories professionals i les particularitats de determinats complements i percepcions extrasalarials.

En primer lloc, **els elements fixos de la retribució (salari base, complement de destí i complement específic)** mostren una elevada coherència interna i no presenten indicis de discriminació per sexe dins d'un mateix lloc de treball. Les diferències detectades s'expliquen principalment per la major presència de dones en jornades completes i en categories administratives i tècniques on aquests complements són més alts, així com per la variabilitat en l'antiguitat.

Pel que fa als **complements vinculats a activitats puntuals (concerts, projectes específics o música antiga)**, les bretxes tenen un impacte molt reduït i reflecteixen decisions organitzatives o participacions esporàdiques, no pas desigualtats estructurals. Són complements percebuts per un nombre molt petit de persones i amb imports limitats.

Les percepcions extrasalarials (Fons d'Acció Social, formació i retribucions en espècie) apareixen sovint concentrades en categories feminitzades i responen a necessitats socials o familiars, no a diferències salarials en sentit estricte. En cap cas s'observa un tracte retributiu diferenciat basat en el sexe.

Els complements associats a hores extraordinàries i complementàries tampoc no mostren un patró discriminatori: la seva distribució depèn de la naturalesa de les tasques, de la disponibilitat i de necessitats puntuals del servei, especialment en PAS i personal docent.

Finalment, **la retribució total anual presenta una bretxa negativa de caràcter global (favorable a les dones)**, però aquesta diferència està fortament condicionada per la combinació de factors no estructurals: ús dels complements socials, distribució de jornades, antiguitat i percepció de complements puntuals. Quan s'analitza la retribució per hora treballada, el sistema es mostra molt més equilibrat.

En conjunt, el registre evidencia que el Conservatori disposa d'un sistema retributiu homogeni i que les diferències que apareixen no deriven del sexe de les persones treballadores, sinó de la configuració real de les plantilles i de les funcions exercides. Tot i així, es recomana continuar monitoritzant la distribució de jornades, l'accés a càrrecs de responsabilitat i l'ús dels complements formatius i socials, per garantir que no es reproduïen desigualtats indirectes al llarg del temps.

A P A R T A T

8

EXERCICI CORRESPONSABLE
DELS DRETS DE LA VIDA
PESONAL FAMILIAR I
LABORAL

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

En aquest àmbit s'analitza fins a quin punt l'organització facilita un exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, tant des de les condicions objectives (mesures existents, organització del treball) com des de la percepció i experiència de la plantilla. Els indicadors següents permeten identificar desigualtats, detectar mancances i orientar la definició de mesures que avancin cap a una conciliació real i equitativa.

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Responsabilitats de cura a la plantilla	Presència de persones amb responsabilitats de cura i possibles diferències segons el sexe i altres realitats.
Percepció de la conciliació horària	Valoració de si els horaris laborals permeten compatibilitzar la vida personal, familiar i laboral, amb diferències segons el gènere.
Integració de la conciliació en l'organització del treball	Grau en què la conciliació es té en compte en la planificació d'activitats i en la gestió del temps de treball.
Accés i ús de mesures de conciliació	Ús real de mesures com la flexibilitat horària, reduccions de jornada o excedències, i diferències segons el sexe.
Adequació de les mesures de conciliació	Valoració sobre si les mesures existents responen a les necessitats reals de la plantilla.
Coneixement i comunicació de les mesures	Grau de coneixement sobre les mesures disponibles i claredat en els criteris d'accés.
Desigualtats segons el lloc de treball	Diferències en les possibilitats de conciliació segons categories professionals i condicions laborals.
Clima organitzatiu i suport a la conciliació	Percepció de flexibilitat, comprensió i suport davant necessitats personals i familiars.

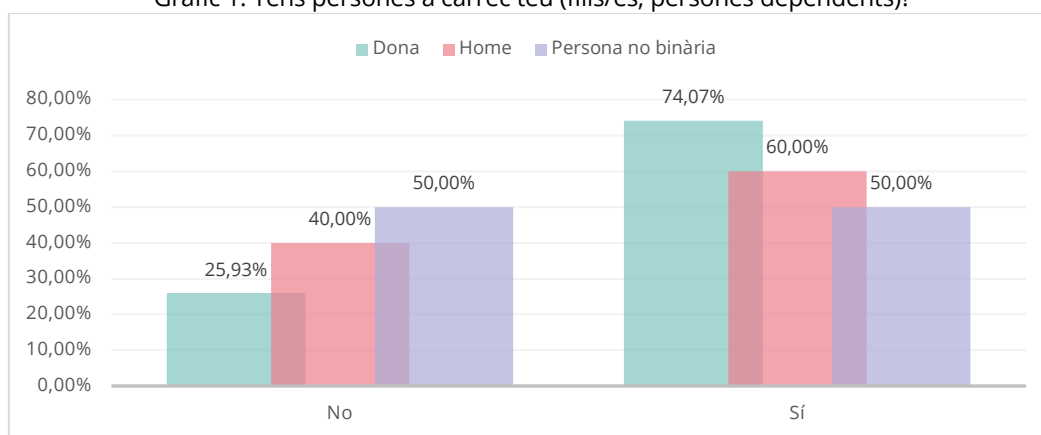
8.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A L'AFAVORIMENT DE L'EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Les dades indiquen que una part important de la plantilla té persones a càrrec (**67,35%**), amb una presència **especialment elevada entre les dones (74,07%) i més moderada entre els homes (60%)**. En el cas del col·lectiu no binari (dues respostes), la meitat afirma tenir responsabilitats de cura (**50%**).

Tot i aquestes diferències, els resultats mostren que la conciliació és una necessitat compartida dins del Conservatori, ja que tant dones com homes —i també una part del col·lectiu no binari— assumeixen tasques de cura en proporcions rellevants. El **32,65%** del total indica no tenir persones a càrrec, fet que reflecteix una plantilla amb realitats familiars diverses.

Com en altres ítems del qüestionari, cal interpretar els resultats amb prudència: el nombre total de respostes és limitat i pot no reflectir la distribució real de responsabilitats de cura a tota l'organització. Tot i això, la informació recollida apunta a la importància de continuar afavorint mesures que facilitin la conciliació i un exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

Gràfic 1. Tens persones a càrrec teu (fills/es, persones dependents)?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

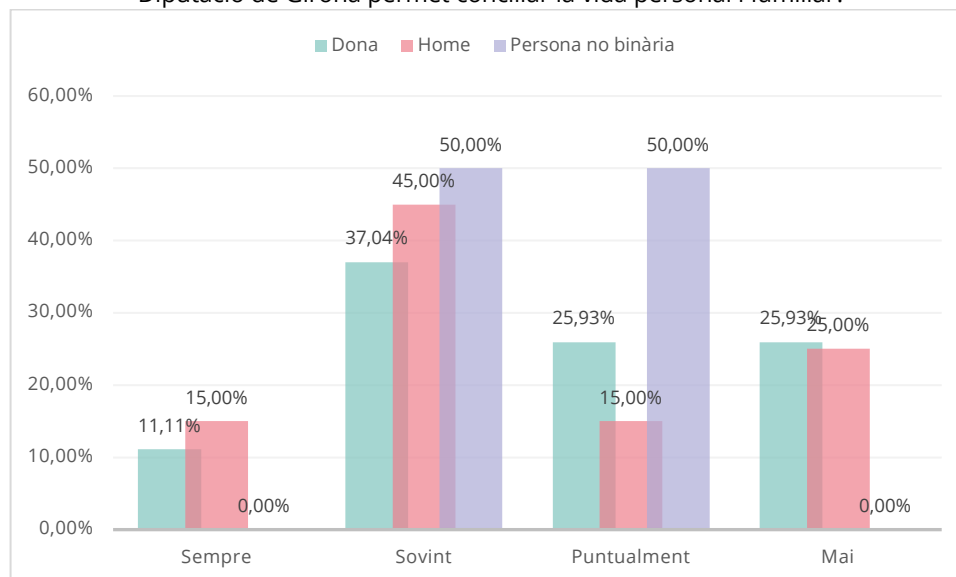
Les dades mostren una percepció diversa sobre la conciliació horària, amb diferències significatives segons el gènere. Entre els homes, la valoració és majoritàriament positiva: un **60%** afirma que pot conciliar “sempre” o “sovint”, mentre que un **25%** considera que no pot conciliar mai. La presència d’homes que situen la conciliació en els extrems (sempre/mai) suggereix experiències força polaritzades dins d’aquest col·lectiu.

En el cas de les dones, la percepció és més heterogènia. Tot i que un **48,15%** afirma que pot conciliar “sempre” o “sovint”, un percentatge igualment rellevant (**25,93%**) indica que només ho pot fer puntualment, i el mateix percentatge (**25,93%**) considera que no pot conciliar mai. Aquest repartiment equilibrat entre resposta positiva, limitada i negativa apunta a una experiència de conciliació més complexa entre les dones, possiblement vinculada a càrregues de cura més elevades o a condicions horàries menys flexibles en alguns llocs de treball.

Pel que fa al col·lectiu no binari (dues respostes), una persona indica que pot conciliar sovint i l'altra només puntualment, de manera que no es detecten percepcions extremes però sí una experiència que se situa en la franja intermèdia, sense arribar al “sempre” ni al “mai”.

En conjunt, els resultats evidencien una valoració desigual de la conciliació horària entre els diferents grups, amb les dones concentrant la variabilitat més alta. Aquest patró reforça la necessitat de continuar revisant els horaris i criteris d'organització del treball per garantir una conciliació real i equitativa per a tota la plantilla.

Gràfic 2. Creus que el teu horari a l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona permet conciliar la vida personal i familiar?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

Les respostes del qüestionari mostren que la conciliació **no és percebuda com un criteri estable** en la planificació d'activitats com reunions, concerts o jornades, sinó més aviat com una consideració que s'aplica de manera irregular.

En el conjunt de les persones que han respost (n=49), només un **8,16%** considera que la conciliació es té en compte **sempre**, i un **26,53%** indica que es fa **sovint**. La resposta més habitual és "**puntualment**" (44,90%), cosa que suggereix que, tot i que en alguns casos es procura facilitar la conciliació, aquesta no està plenament integrada en la manera habitual d'organitzar les activitats. A més, una cinquena part de la plantilla (**20,41%**) percep que **mai** es tenen en compte aquests criteris.

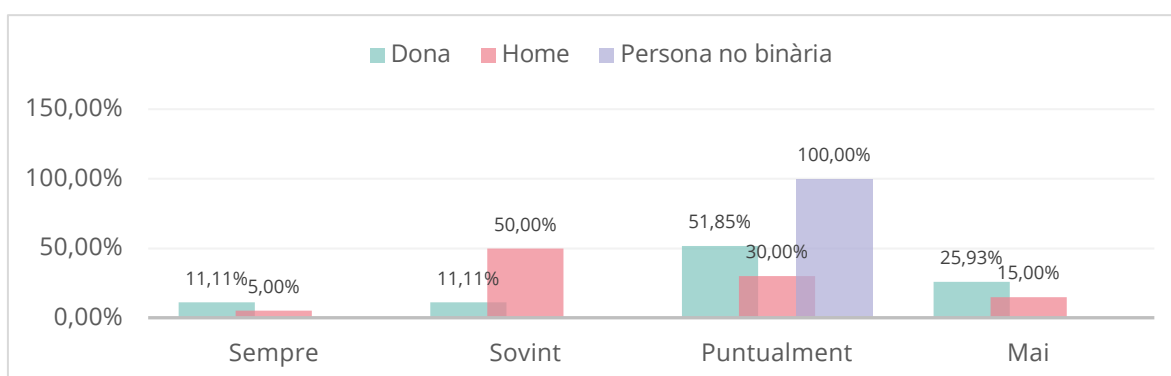
Si s'observen les respostes per sexe, apareixen diferències interessants. Entre les dones, més de la meitat (51,85%) assenyalen que la conciliació només es considera de manera puntual, i un percentatge rellevant (25,93%) manifesta que no es té en compte mai. En canvi, els homes tendeixen a percebre una major sensibilitat en aquest aspecte: més de la meitat (55%) indiquen que les activitats es planifiquen **sempre o sovint pensant en la conciliació**.

Aquest contrast pot reflectir experiències diferents en l'impacte dels horaris i de l'organització del temps, especialment si es té en compte que les responsabilitats de cures continuen recaient majoritàriament sobre les dones. En el cas de les persones no binàries

(n=2), totes indiquen que la conciliació es té en compte només de manera puntual, tot i que aquest resultat s'ha d'interpretar amb prudència pel nombre reduït de respostes.

En conjunt, les dades dibuixen un escenari en què **hi ha certa voluntat de tenir en compte la conciliació**, però aquesta encara no forma part d'un criteri clar, compartit i sistemàtic en la planificació de les activitats del centre. Incorporar aquesta mirada de manera més explícita podria contribuir a facilitar la participació, millorar el benestar del personal i avançar cap a una organització del temps més equitativa.

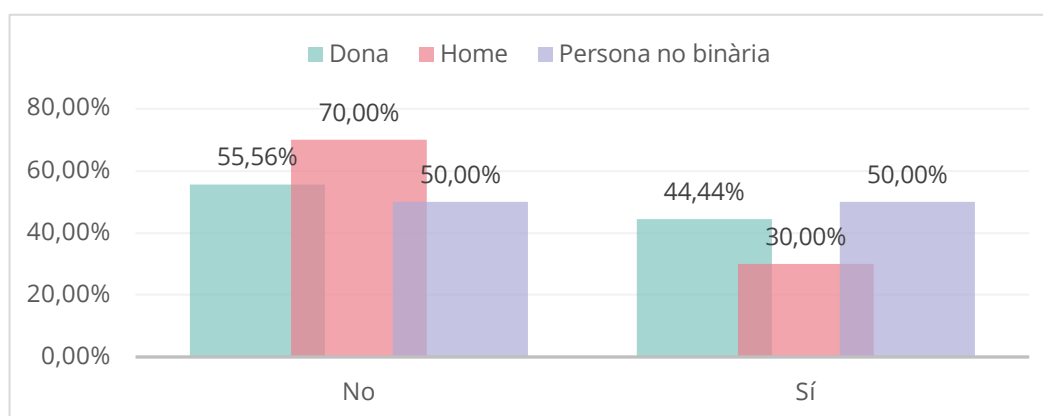
Gràfic 3. Creus que es facilita la conciliació de la vida laboral amb les responsabilitats de cures (fills/es, persones grans, dependents, etc.)?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

Les respostes del qüestionari permeten aprofundir no només en l'existència de mesures de conciliació, sinó també en **l'ús real que se'n fa i en la percepció que en té la plantilla**.

Gràfic 4. Has sol·licitat alguna vegada mesures de conciliació (reducció de jornada, excedència, flexibilitat horària)?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

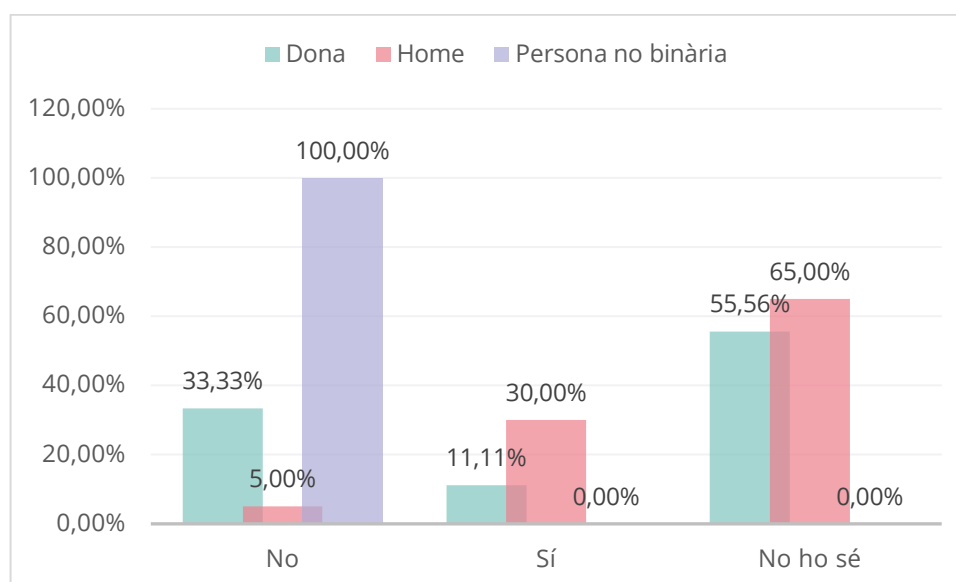
Pel que fa a l'ús de les mesures de conciliació (reducció de jornada, excedències o flexibilitat horària), el **38,78%** de les persones que han respost (n=49) indica que **sí que n'ha sol·licitat**

alguna vegada, mentre que el **61,22%** manifesta que no ho ha fet mai. Aquest percentatge mostra que una part significativa de la plantilla ha necessitat recórrer a mesures de conciliació al llarg de la seva trajectòria professional al centre.

L'anàlisi per sexe evidencia diferències rellevants. Entre les dones, gairebé la meitat (**44,44%**) han sol·licitat mesures de conciliació, davant del **30,00%** dels homes. Aquesta diferència és coherent amb el fet que les responsabilitats de cures i la gestió del temps personal continuen recaient majoritàriament sobre les dones. En el cas de les persones no binàries (n=2), les respostes es reparteixen de manera equitativa entre el "sí" i el "no", tot i que cal interpretar aquesta dada amb prudència pel nombre reduït de respostes.

Quan es pregunta si les mesures de conciliació disponibles són adequades, els resultats mostren **un alt grau d'incertesa**. En el conjunt de la mostra, més de la meitat de les persones (**57,14%**) responen "No ho sé", fet que apunta a un desconeixement generalitzat sobre l'abast, les condicions o les possibilitats reals d'aquestes mesures.

Gràfic 5. Consideres que les mesures de conciliació disponibles són adequades?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

Només un **18,37%** considera que les mesures són adequades, mentre que un **24,49%** opina que no ho són. Aquesta valoració negativa és especialment significativa entre les dones (**33,33%**), que concentren el percentatge més elevat de respostes crítiques. Entre els homes, en canvi, predomina clarament el "No ho sé" (**65,00%**) i les respostes negatives són molt minoritàries (**5,00%**).

En el cas de les persones no binàries, totes indiquen que les mesures no són adequades, tot i que, novament, aquesta dada s'ha d'interpretar amb molta prudència pel volum reduït de respostes.

En conjunt, aquestes dades suggereixen que, tot i que una part important de la plantilla ha fet ús de mesures de conciliació, **existeix una manca de claredat i de comunicació** sobre quines mesures estan disponibles i en quines condicions s'hi pot accedir. Alhora, el fet que les dones siguin qui més han sol·licitat mesures i també qui mostren una percepció més crítica sobre la seva adequació reforça la necessitat d'analitzar-les amb perspectiva de gènere, revisar-ne l'efectivitat real i garantir que siguin conegudes, accessibles i ajustades a les necessitats del conjunt del personal.

ENTREVISTES

Les entrevistes individuals permeten aprofundir en com es viu la conciliació a l'Escola de Música i al Conservatori Isaac Albéniz de la Diputació de Girona i ajuden a contextualitzar les percepcions recollides al qüestionari.

En general, les persones entrevistades valoren positivament l'existència de mesures de flexibilitat horària, especialment en el cas del personal d'administració i serveis (PAS). Es destaca la possibilitat d'ajustar l'hora d'entrada i sortida, recuperar hores o adaptar puntualment la jornada per motius personals, familiars o mèdics, fet que facilita la conciliació en el dia a dia.

Aquesta flexibilitat és percebuda com un element clau de benestar laboral i com un factor que ha permès compaginar feina, estudis i vida personal. Tanmateix, les entrevistes també mostren que la conciliació no es viu de la mateixa manera en tots els perfils professionals. En el cas de funcions vinculades a la comunicació cultural, la producció d'activitats i l'organització de concerts, la conciliació esdevé més complexa. Aquestes tasques impliquen sovint treball en horaris no convencionals, caps de setmana o tardes, que posteriorment es compensen amb recuperació d'hores, però que dificulten una organització estable del temps personal i familiar.

Pel que fa al professorat, les entrevistes apunten que la conciliació està condicionada per la naturalesa de l'activitat docent, especialment per la rigidesa dels horaris lectius i la necessitat de garantir la continuïtat amb l'alumnat. Tot i això, es percep una certa comprensió institucional davant necessitats puntuals, sempre dins dels límits que marca l'organització acadèmica.

Un element rellevant que emergeix de les entrevistes és que, malgrat valorar positivament la flexibilitat existent, **no sempre hi ha una consciència clara de les mesures disponibles ni dels criteris d'accés**. Algunes persones expliquen que utilitzen la conciliació "perquè saben que es pot fer", però sense identificar-ho com a part d'un sistema formalitzat o comunicat de manera explícita.

Des d'una perspectiva de gènere, les entrevistes posen de manifest que la conciliació continua estretament vinculada a la gestió del temps i de les càrregues familiars, que recauen majoritàriament sobre les dones. Algunes reflexions personals evidencien la pressió per arribar a tot —feina, cures, estudis, temps propi— i la necessitat constant d'autoorganització, sovint amb un cost emocional elevat. Aquest fet ajuda a entendre per què les dones del qüestionari no només han sol·licitat més mesures de conciliació, sinó que també són més crítiques amb la seva adequació.

En conjunt, les entrevistes dibuixen un escenari amb bones pràctiques de flexibilitat quotidiana, però també amb desigualtats segons el tipus de lloc de treball i una manca de sistematització i comunicació clara de les mesures de conciliació. Aquesta realitat contribueix a explicar la percepció de provisionalitat detectada al qüestionari i reforça la necessitat d'incorporar la conciliació com un eix estructural, explícit i compartit dins del Pla d'Igualtat.

CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT PROMOCIÓ

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Reconeixement ampli de la conciliació com una necessitat compartida. Les dades mostren que una part important de la plantilla té responsabilitats de cura, tant entre dones com entre homes, fet que situa la conciliació com una qüestió transversal i no exclusiva d'un sol col·lectiu.	Conciliació no integrada com a criteri sistemàtic. La planificació d'activitats (reunions, concerts, jornades) no incorpora de manera estable i compartida criteris de conciliació, sinó que es percep com una pràctica puntual i irregular, amb impactes desiguals segons el gènere i el lloc de treball.
Existència de mesures de flexibilitat valorades positivament. Les entrevistes posen de manifest que, especialment en alguns perfils (com el PAS), existeixen pràctiques de flexibilitat horària que faciliten l'organització del temps i contribueixen al benestar laboral.	Desigualtat d'experiències segons el perfil professional. Les entrevistes mostren que la conciliació es viu de manera diferent segons les funcions exercides. Els horaris rígids del professorat o les exigències de determinades tasques culturals dificulten una conciliació estable en comparació amb altres perfils amb més marge d'autonomia.
Ús real de mesures de conciliació. Un percentatge rellevant de la plantilla ha sol·licitat mesures de conciliació al llarg de la seva trajectòria professional, fet que indica que aquestes mesures existeixen i són utilitzades quan es necessiten.	Major impacte sobre les dones. Les dones concentren tant un ús més elevat de les mesures de conciliació com una percepció més crítica sobre la seva adequació, fet coherent amb una major càrrega de responsabilitats de cura i amb una experiència més complexa de la gestió del temps.
Clima de comprensió davant necessitats puntuals. Tant el qüestionari com les entrevistes reflecteixen una percepció general de certa comprensió	Manca de claredat i comunicació sobre les mesures disponibles. L'elevat percentatge de respostes "No ho sé" quan es pregunta per l'adequació de les mesures

<p>institucional davant situacions personals o familiars concretes, dins dels límits organitzatius del centre.</p>	<p>indica un desconeixement generalitzat sobre quines opcions existeixen, com s'hi pot accedir i en quines condicions.</p>
	<p>Absència d'un marc formalitzat i compartit. Les mesures de conciliació es perceben sovint com a pràctiques informals o pactes puntuals, més que no pas com a drets clarament definits i comunicats al conjunt de la plantilla.</p>
	<p>Perspectiva de diversitat encara poc incorporada. Les persones no binàries mostren una percepció especialment crítica o incerta respecte a l'adequació de les mesures, fet que evidencia la necessitat d'incorporar de manera explícita una mirada inclusiva en les polítiques de conciliació.</p>

À M B I T

9

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

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

Aquest àmbit analitza la percepció del personal de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona pel que fa a l'existència d'un entorn laboral respectuós, lliure d'assetjament i de discriminacions per raó de gènere, identitat o orientació sexual, així com el coneixement i el desplegament dels mecanismes de prevenció existents al centre.

L'anàlisi es basa en la informació recollida a través del qüestionari de percepció i en les entrevistes individuals realitzades a diferents perfils professionals del centre, incloent direcció, recursos humans, gestió cultural i professorat amb trajectòries diverses.

Els indicadors analitzats en aquest àmbit són:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Percepció del clima laboral	Existència d'un entorn percebut com a respectuós, segur i lliure d'assetjament o actituds sexistes.
Coneixement i ús dels protocols de prevenció	Grau de coneixement, identificació i aplicació dels protocols d'assetjament i abusos sexuals per part de la plantilla.
Formació rebuda en matèria d'igualtat i prevenció de violències	Existència de formacions internes específiques, regulars i transversals adreçades a conjunt de la plantilla.
Existència de casos coneguts no denunciats	Percepció sobre si hi ha hagut situacions d'assetjament conegudes però no formalitzades.
Coneixement dels circuits de resolució	Si el personal sap com actuar en cas de detectar o patir assetjament.
Percepcions diferenciades per gènere.	Diferències de percepció entre dones, homes i persones no binàries pel que fa a la seguretat i la confiança en els mecanismes de prevenció.
Demanda de reforç del marc preventiu.	Argumentació expressa sobre la necessitat d'accions formatives, informatives i sistematitzades per prevenir l'assetjament.

ANÀLISI QUALITATIVA A PARTIR DE LES ENTREVISTES I DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

Les entrevistes reflecteixen **una percepció generalment positiva del clima laboral a l'Escola de Música i al Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona**, amb una valoració majoritària del respecte entre companyes i companys i l'absència de conflictes oberts o situacions d'assetjament identificades de manera explícita en el funcionament quotidià del centre.

Aquest bon clima s'inscriu en un context de baixa conflictivitat visible, però les aportacions qualitatives també posen de manifest **que la prevenció de l'assetjament, de les violències masclistes i de les actituds sexistes no ha estat fins ara un àmbit treballat de manera explícita i sistemàtica dins de l'organització.**

De manera generalitzada, les persones entrevistades assenyalen que no han rebut formació interna específica adreçada al conjunt de la plantilla en matèria d'assetjament sexual, actituds sexistes o diversitat sexual i de gènere. Quan es mencionen experiències formatives, aquestes s'associen principalment a iniciatives puntuals, projectes concrets o interessos personals, però no a un programa transversal impulsat institucionalment.

Pel que fa als mecanismes de prevenció, **les entrevistes mostren que el coneixement dels protocols existents encara és incipient.** Tot i que **el centre disposa de dos protocols** — el Protocol de prevenció i actuació davant els abusos sexuals, especialment orientat a la protecció de l'alumnat menor, i el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat, expressió i orientació sexual, aprovats el setembre de 2024—, **aquests documents encara no s'han integrat plenament com a eines de referència en la pràctica quotidiana del centre.**

Aquesta situació s'explica, en bona part, pel caràcter recent de la seva aprovació. En aquest sentit, cal destacar que **actualment s'està treballant en el desplegament del pla d'acció associat a ambdós protocols**, amb l'objectiu de garantir-ne una aplicació efectiva, compartida i sostinguda en el temps. Aquest desplegament inclou accions orientades a la difusió interna, la formació del conjunt del personal i la definició de circuits clars d'actuació.

Així, el repte identificat no és la manca d'eines, sinó el procés —ja iniciat— de **consolidar-ne el coneixement, l'ús i la confiança** com a instruments vius de prevenció i protecció, integrats en la cultura organitzativa de l'Escola de Música i del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

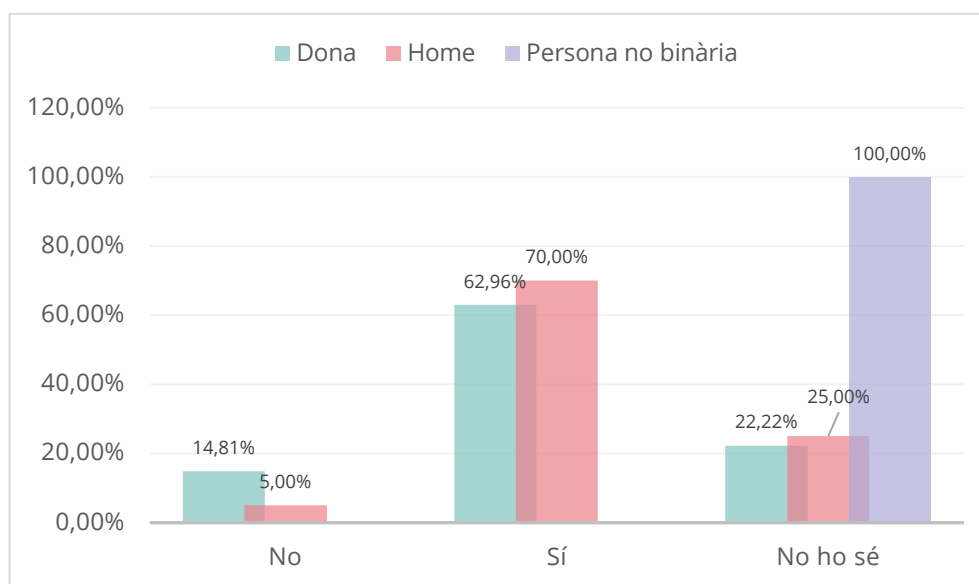
ANÀLISI DELS INDICADORS QUALITATIUS SOBRE LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

INDICADOR QUALITATIU	ASPECTES ANALITZATS
<p>Coneixement de les vies d'actuació davant d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe</p>	<p>Les entrevistes evidencien un coneixement limitat dels circuits establerts, fins i tot entre perfils amb responsabilitat dins l'organització. El fet que només una part de la plantilla hagi tingut accés a formació sobre els protocols, i que aquesta hagi estat puntual i no generalitzada, dificulta la consolidació d'una cultura institucional clara de prevenció i resposta. Cal implementar formació transversal obligatòria i reforçar la comunicació interna, amb materials visibles i accessibles.</p>
<p>Vivències o percepció d'haver patit situacions constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe</p>	<p>Tot i que no es relaten episodis concrets d'assetjament, s'identifiquen situacions quotidianes amb càrrega sexista o ambigus en els límits, especialment en la relació amb l'alumnat. Aquesta nebulosa assenyala una manca d'espais per reconèixer, compartir i abordar aquests malestars. És necessari ampliar la formació per incloure l'anàlisi de les violències estructurals i les actituds sexistes subtils, així com establir canals segurs per recollir i acompanyar aquestes situacions.</p>
<p>Diferències entre dones i homes en la percepció sobre l'entorn i els mecanismes de prevenció</p>	<p>Es constata una lleugera diferència de percepció segons el gènere, amb més incertesa o desconeixement expressat per part de les dones. Aquesta asimetria pot reflectir una distribució desigual de la càrrega emocional i preventiva dins dels equips, i reforça la necessitat d'incloure la mirada de gènere en el desplegament dels protocols. Cal revisar qui rep la formació, qui assumeix tasques de cura i gestió del clima, i garantir una implicació col·lectiva i corresponsable.</p>
<p>Valoració sobre la necessitat de treballar col·lectivament la prevenció i l'actuació davant l'assetjament</p>	<p>Hi ha una consciència clara que cal continuar treballant aquest àmbit, però manca una estratègia estructurada i compartida que el situï com una prioritat institucional. La prevenció queda sovint delegada a interessos individuals o a figures específiques. Es proposa impulsar un pla de formació continuat per a tota la plantilla, incloent també sessions específiques per equips directius i de coordinació, així com espais de seguiment i debat que permetin una apropiació col·lectiva dels protocols.</p>

QÜESTIONARI

Les respostes del qüestionari mostren una percepció majoritàriament positiva sobre l'existència d'un entorn de treball respectuós i lliure d'assetjament per raó de gènere i diversitat al Conservatori i a l'Escola de Música. En el conjunt de les respostes, **un 63,27% considera que el centre fomenta aquest tipus d'entorn.**

Gràfic 1. Creus que el Conservatori fomenta un entorn de treball lliure d'assetjament per raó de gènere i diversitat?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

Aquesta percepció positiva és lleugerament més elevada entre els homes (70,00%) que entre les dones (62,96%). Tanmateix, l'anàlisi detallada posa de manifest alguns elements rellevants que cal tenir en compte des d'una perspectiva preventiva.

D'una banda, un **14,81% de les dones** manifesta que **no considera** que el Conservatori fomenti un entorn lliure d'assetjament per raó de gènere i diversitat, davant d'un **5,00% dels homes**. Tot i que aquests percentatges no són majoritaris, indiquen l'existència d'experiències o percepcions de malestar que no poden ser ignorades i que mereixen una atenció específica.

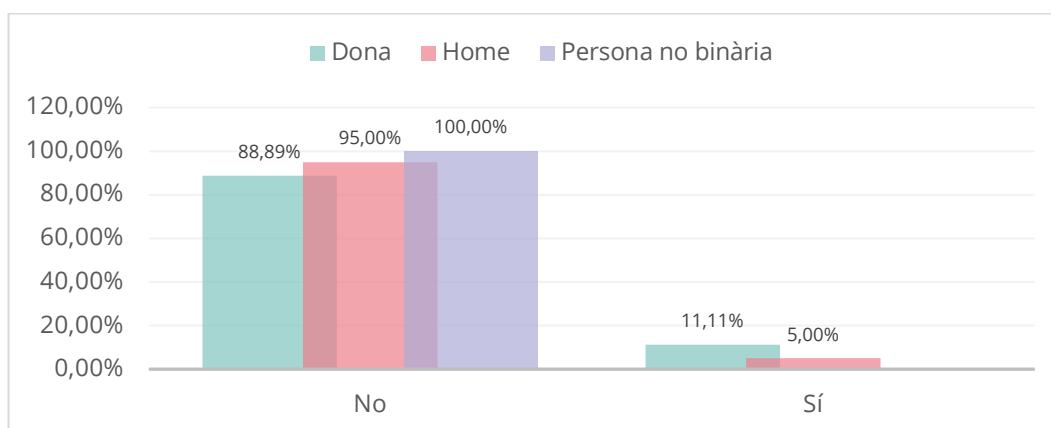
D'altra banda, destaca el percentatge de persones que responen **"No ho sé" (26,53% del total)**, amb una presència significativa tant entre les dones (22,22%) com entre els homes (25,00%). En el cas de les persones no binàries, totes les respostes se situen en aquesta opció. Aquest nivell d'incertesa apunta menys a una percepció negativa explícita i més a

un **desconeixement o manca de referents clars** sobre com es treballa la prevenció de l'assetjament i la discriminació al centre.

En conjunt, els resultats del qüestionari dibuixen un escenari en què el bon clima laboral és majoritàriament reconegut, però on conviuen percepcions diverses i un marge ampli de dubte. Aquest fet reforça la importància de continuar avançant en la **visibilització de les polítiques preventives**, la **difusió dels protocols existents** i la **formació del conjunt del personal**, amb l'objectiu de consolidar un marc compartit de seguretat, confiança i responsabilitat col·lectiva.

Les respostes al qüestionari mostren que la gran majoria del personal **no coneix casos d'assetjament per raó de gènere, identitat o orientació sexual que no hagin estat denunciats** a l'Escola de Música i al Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona. En el conjunt de les respostes, el **91,84%** indica que no en té coneixement, fet que reforça la percepció general d'un entorn laboral majoritàriament respectuós i amb baixa conflictivitat visible

Gràfic 2. Coneixes algun cas d'assetjament per raó de gènere, identitat o orientació sexual que no s'hagi denunciat?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

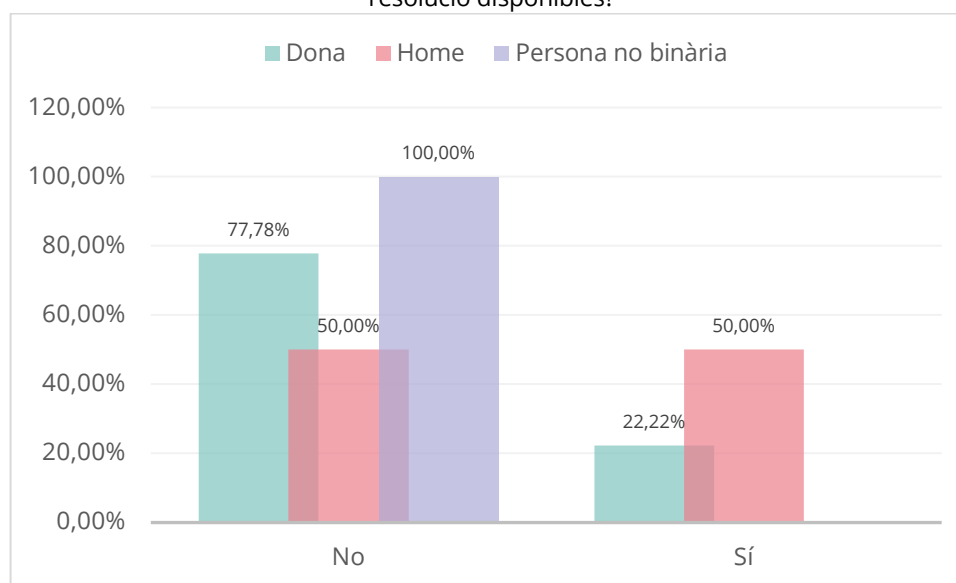
Aquest percentatge és especialment elevat entre els homes (**95,00%**) i les persones no binàries (**100,00%**), mentre que entre les dones el percentatge de respostes negatives se situa en el **88,89%**. Tot i aquesta percepció globalment positiva, és rellevant destacar que un **11,11% (3) de les dones** i un **5,00% (1) dels homes** manifesten que **sí que coneixen algun cas que no s'hauria denunciat**.

Tot i que es tracta de percentatges minoritaris, aquestes respostes apunten a la possible existència de **situacions conegudes però no formalitzades**, fet que no s'ha d'interpretar necessàriament com una realitat generalitzada, sinó com un indicador de la importància de reforçar els mecanismes de confiança, seguretat i claredat en els circuits de comunicació i denúncia.

En aquest sentit, els resultats del qüestionari són coherents amb les aportacions qualitatives de les entrevistes, que assenyalen que, tot i el bon clima laboral, la manca de coneixement dels protocols i dels canals d'actuació pot dificultar que determinades situacions s'identifiquin com a denunciables o que es decideixi activar els mecanismes formals existents.

En conjunt, aquestes dades reforcen la necessitat de continuar avançant en la **difusió dels protocols**, la **formació del personal** i la **consolidació d'una cultura preventiva**, orientada no només a l'actuació davant casos greus, sinó també a la detecció precoç i a l'abordatge adequat de situacions de malestar o límits difusos abans que es perpetuïn.

Gràfic 3. Si presenciessis o patissis una situació d'assetjament, sabries quines són les vies de resolució disponibles?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere i LGTBI.

Les següents dades mostren que una part majoritària del personal de l'Escola de Música i del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona no té identificades amb claredat les vies de resolució davant d'una possible situació d'assetjament. En el conjunt de les respostes, **el 67,35%** indica que **no sabria com actuar** en cas de presenciar o patir una situació d'aquest tipus, mentre que només un **32,65%** afirma que sí que coneixeria els canals disponibles.

Aquesta manca de coneixement és especialment acusada entre les dones, on gairebé **8 de cada 10 (77,78%)** responen negativament. Entre els homes, les respostes es reparteixen de manera equilibrada: la meitat afirma conèixer les vies de resolució i l'altra meitat no. En el cas de les persones no binàries, totes indiquen que no sabrien quines vies activar, tot i que aquesta dada s'ha d'interpretar amb cautela pel nombre reduït de respostes.

Aquest resultat és especialment rellevant perquè posa el focus no tant en la percepció del clima laboral, sinó en la **capacitat real d'actuació** davant d'una situació d'assetjament. El

fet que una part important del personal no sàpiga com procedir pot dificultar la detecció precoç, la comunicació de situacions de risc i l'activació dels mecanismes de protecció existents.

I, per últim, aquestes dades reforcen la importància de continuar avançant en la difusió clara i sistemàtica dels protocols, en la formació del conjunt del personal i en la consolidació d'uns circuits d'actuació coneguts, accessibles i compartits, que permetin actuar amb seguretat, confiança i corresponsabilitat davant de qualsevol situació d'assetjament a l'Escola de Música i al Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

ANÀLISI DEL QÜESTIONARI

INDICADOR QUANTITATIU	ASPECTES ANALITZATS
Coneixement de les vies d'actuació davant d'una situació d'assetjament (32,65% afirma conèixer-les; el 77,78% de les dones ho desconeixen)	El percentatge elevat de desconeixement, especialment entre les dones, evidencia una difusió insuficient dels circuits de resolució. És necessari reforçar la comunicació interna i garantir una formació transversal, clara i accessible per a tota la plantilla, tenint en compte les desigualtats de gènere en l'accés i l'apropiació d'aquesta informació.
Percepció que el centre fomenta un entorn lliure d'assetjament (63,27% del total; 14,81% de les dones no ho consideren així)	Tot i la valoració globalment positiva, el percentatge de dones que no perceben aquest entorn com plenament segur apunta a la necessitat de revisar possibles violències simbòliques o actituds sexistes normalitzades. És important escoltar aquestes percepcions i incorporar-les en l'estratègia preventiva, garantint espais de confiança per expressar malestars.
Coneixement de casos d'assetjament no denunciats (11,11% de les dones; 5% dels homes)	Encara que es tracti de percentatges minoritaris, aquestes dades assenyalen la importància de continuar reforçant els mecanismes institucionals de confiança, confidencialitat i protecció. És fonamental garantir que qualsevol persona que presencii o pateixi una situació de risc tingui la seguretat que pot activar els protocols sense por a represàlies.
	El volum de respostes d'incertesa reflecteix una manca de referents

Respostes “No ho sé” davant ítems clau sobre prevenció **(26,53% del total; 100% entre les persones no binàries)**

institucionals consolidats en matèria de prevenció. La dada relativa a les persones no binàries apunta a una invisibilització estructural. Es recomana reforçar la comunicació institucional amb una mirada interseccional i desplegar accions específiques per garantir la inclusió de tot el personal, independentment de la seva identitat o expressió de gènere.

9.2. ADOPCIÓ DE MESURES PER A LA PREVENCIÓ I L'ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona disposen, des del setembre de 2024, d'un **Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat, expressió i orientació sexual**, elaborat mitjançant un procés intern participat i amb acompanyament tècnic especialitzat. El protocol va ser validat en comissió interna, però **no es va negociar formalment amb la representació legal de les persones treballadores (RLPT)**, un aspecte a tenir en compte en futures revisions per garantir la seva legitimitat i desplegament col·lectiu.

El document incorpora els elements essencials establerts per la normativa vigent: declaració de principis, definicions clares d'assetjament, identificació de conductes constitutives, procediment d'actuació i mesures correctives, així com el règim disciplinari aplicable. El protocol es fonamenta en **principis de prevenció, confidencialitat, diligència, prohibició de represàlies i protecció dels drets laborals i socials de les víctimes**, i exclou explícitament la mediació com a via de resolució. També inclou el reconeixement de la **violència digital com a forma de violència masclista**, fet especialment rellevant en entorns educatius amb alumnat adolescent.

Difusió i integració

Un cop aprovat el protocol, s'han **planificat diverses accions** orientades a garantir-ne el coneixement i la futura implementació efectiva per part de la plantilla:

- **Elaboració d'un díptic resum i materials gràfics** (cartelleria i comunicació digital) per facilitar la comprensió i la visibilització dels continguts clau.
- **Inclusió d'un espai informatiu específic** al butlletí intern del centre per reforçar la comunicació periòdica sobre drets i circuits d'actuació.
- **Creació d'un espai digital intern (intranet)** que reculli el protocol i els materials associats de forma accessible i actualitzada.
- **Comunicació dirigida a famílies i alumnat**, prevista a través de reunions informatives d'inici de curs i correu electrònic massiu.

Tot i aquestes previsions, el protocol **encara no ha estat incorporat de manera sistemàtica** a altres documents institucionals de referència, com ara el manual d'acollida o el codi ètic. Es preveu abordar aquesta integració en una segona fase del desplegament.

Comissió de seguiment i persones de referència

Per a la implementació i seguiment del protocol, es va constituir una **comissió específica de prevenció de l'abús i l'assetjament**, integrada per membres de diferents col·lectius del centre: equip directiu, professorat, consergeria i biblioteca.

La **composició d'aquesta comissió** garanteix una representació equilibrada pel que fa a funcions i àrees, i inclou tant dones com homes. Tot i així, caldrà revisar en futures incorporacions la presència formal de persones representants legals del personal i de l'equip de recursos humans, per tal d'enfortir la corresponsabilitat institucional i la cobertura dels drets laborals.

Els membres de la comissió han rebut una **formació inicial d'entre 4 i 8 hores** durant el procés d'elaboració del protocol (primavera-estiu de 2024), combinant sessions teòriques i pràctiques. Aquesta formació es va complementar amb **entrevistes en profunditat** a diversos perfils per detectar necessitats reals, abordant tant l'assetjament com les actituds sexistes i les situacions de risc amb l'alumnat.

En el marc d'aquest procés formatiu, **es van identificar necessitats específiques** relacionades amb la detecció precoç, la comunicació amb famílies i alumnat, i la gestió d'ambigüitats o límits difusos, especialment en relació amb menors d'edat. Aquestes necessitats s'han integrat com a línies prioritàries en la planificació de les formacions del curs 2025-2026.

Pel que fa a la **formació al conjunt de la plantilla**, s'han programat accions de caràcter obligatori per al curs 2025-2026. Aquestes formacions combinaran sessions presencials (organitzades en grups reduïts, heterogenis i interdepartamentals) amb una part virtual, i s'adreçaran tant a personal docent com administratiu i de serveis. Es preveu que la formació sigui reconeguda oficialment com a hores de formació interna del centre.

Activació del protocol i millores derivades

Des de la seva aprovació al setembre de 2024, **el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe encara no ha estat activat formalment per cap cas**, en el sentit estricte de l'aplicació completa del procediment. Tot i això, s'ha iniciat un **procés intern d'abordatge preventiu arran d'una situació de discriminació per motius d'orientació sexual protagonitzada per alumnat**, que s'està treballant des d'una mirada educativa i comunitària, i que es vincularà a l'ús del protocol en etapes posteriors.

Aquesta experiència ha permès detectar algunes **necessitats pràctiques** que caldrà tenir en compte en la implementació progressiva del protocol:

- **Clarificar els circuits d'activació** davant de situacions que no siguin denúncies formals, però que requereixin intervenció institucional.
- **Reforçar la formació** de les persones referents sobre la gestió de casos relacionats amb alumnat i menors.
- **Ampliar els canals de comunicació** perquè siguin accessibles també per a famílies i per a persones externes al centre amb vincles educatius.

Aquest treball en curs ha generat **propostes de millora** en relació amb la formació, la comunicació i la planificació d'activitats preventives vinculades al calendari del centre (com la Setmana Cultural), i ha permès reforçar la idea del protocol com una eina viva i adaptativa, que cal socialitzar i aplicar amb sensibilitat institucional i rigor tècnic.

9.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció generalment positiva del clima laboral. Tant les entrevistes com el qüestionari evidencien que una part majoritària de la plantilla identifica l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona com a espais respectuosos, amb relacions cordials i baixa conflictivitat visible.	Desconeixement dels circuits d'actuació. Una proporció rellevant del personal desconeix les vies disponibles per actuar davant situacions d'assetjament, fet que pot dificultar la detecció precoç i la protecció efectiva.
Absència generalitzada de casos no formalitzats coneguts. La majoria de persones consultades afirma no conèixer situacions d'assetjament no denunciades, la qual cosa reforça la percepció d'un entorn laboral globalment segur.	Presència de veus crítiques minoritàries però significatives. Alguns perfils, especialment dones, expressen percepcions de malestar o coneixement de situacions no formalitzades, que cal escoltar i abordar des d'una mirada preventiva.
Existència de protocols formals recents. El centre compta amb dos protocols aprovats al setembre de 2024 per prevenir l'assetjament sexual i els abusos, adaptats a les especificitats del context educatiu.	Integració incipient dels protocols. Tot i la seva aprovació, encara no s'han consolidat com a referents quotidians, ni s'han integrat plenament en la cultura organitzativa ni en els documents institucionals clau.
Inici del desplegament institucional. Ja s'han activat accions per a la difusió, formació, creació de materials i espais informatius interns, que constitueixen	Manca de formació generalitzada i sostinguda. La formació ha estat puntual i dirigida a grups específics; calen itineraris formatius per a tota la plantilla que

<p>una base per al desplegament progressiu.</p>	<p>consolidin una cultura preventiva transversal.</p>
<p>Compromís amb la prevenció com a eix prioritari. Tant en entrevistes com en reunions de seguiment es manifesta una voluntat explícita d'abordar el tema amb rigor i continuïtat.</p>	<p>Marc preventiu poc clar en la relació amb alumnat. Cal dotar el personal de criteris compartits per abordar situacions amb límits difusos i garantir espais educatius lliures de riscos o ambigüitats.</p>
<p>Clima de confiança com a base per avançar. L'ambient laboral percebut com a positiu pot afavorir l'arrelament d'una mirada col·lectiva de cura, respecte i actuació davant de les violències.</p>	<p>Marge d'incertesa institucional. La presència elevada de respostes com "No ho sé" reflecteix mancances comunicatives que cal revertir amb una pedagogia institucional clara i contínua.</p>

À M B I T

10

COMUNICACIÓ NO SEXISTA

10. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Aquest àmbit analitza la presència de criteris de comunicació inclusiva i no sexista en els canals interns i externs de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona, així com l'existència de documents normatius, formació específica i pràctiques alineades amb els principis d'igualtat de gènere. L'anàlisi es basa en la revisió documental i observació directa, atès que aquest àmbit no va ser abordat de manera específica en els qüestionaris ni les entrevistes.

Els indicadors analitzats en aquest àmbit són:

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Existència de documents institucionals amb criteris de comunicació no sexista	No s'ha aprovat cap document formalitzat. Caldria elaborar una guia breu o incorporar criteris en el manual d'acollida o en altres instruments interns.
Formació específica del personal en matèria de llenguatge inclusiu	Algunes persones vinculades a la comunicació han rebut formació de la Diputació de Girona, però no hi ha hagut una acció formació transversal per al conjunt de la plantilla.
Ús habitual del llenguatge inclusiu en comunicació interna i externa.	Hi ha un esforç explícit de direcció i gestió cultural, però no sistematitzat ni revisat col·lectivament.
Inclusió de criteris de comunicació no sexista en la relació amb proveïdors	No s'ha treballat aquest aspecte. Caldria incorporar-ho a plecs i contractes.
Interès en rebre formació en llenguatge no sexista i inclusiu.	Un 44,44% de les dones i un 45% dels homes manifesten interès a rebre formació. El 100% de persones no binàries no han marcat aquesta opció.

10.1. PERCEPCIÓ DE LES PERSONES PEL QUE FA A LA IMATGE QUE PROJECTE L'ESCOLA DE MÚSICA I EL CONSERVATORI DE MÚSICA ISAAC ALBÉNIZ DE LA DIPUTACIÓ DE GIRONA

Percepció que tenen les persones sobre la imatge corporativa que projecta l'organització a través dels comunicats, llenguatge i imatges.

La qüestió del llenguatge inclusiu ha estat present de manera transversal en les entrevistes, dinàmiques i qüestionari. Diverses persones entrevistades —especialment amb responsabilitat en gestió i comunicació— han expressat un esforç conscient per utilitzar un llenguatge no sexista i respectuós. Es fa referència a formacions rebudes (per exemple, a través de la Diputació de Girona) i a una sensibilitat creixent dins l'equip directiu.

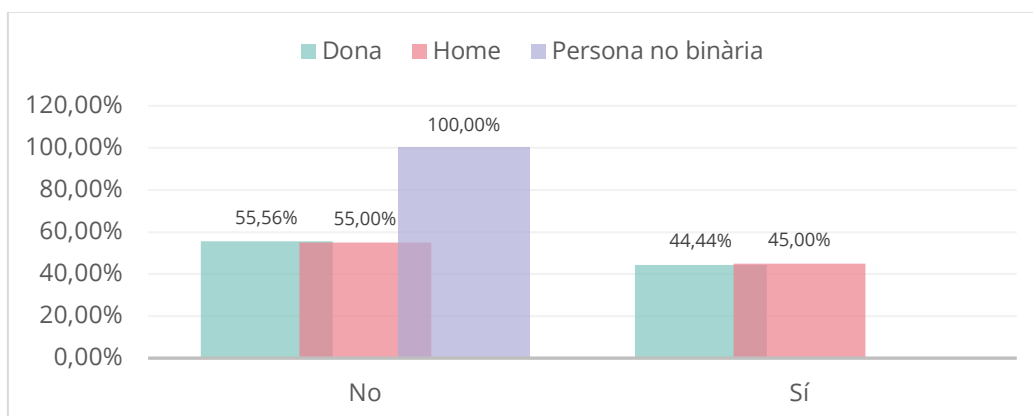
Tanmateix, aquestes bones pràctiques encara no s'han traduït en criteris estables ni en una política de comunicació formalitzada, la qual cosa comporta aplicacions desiguals segons el perfil professional o el canal de comunicació.

Les respostes obertes del qüestionari reforcen aquesta percepció. Diverses persones assenyalen la necessitat de millorar el llenguatge inclusiu, tant en documents com en la relació amb l'alumnat. Altres veus afirmen no detectar desigualtats, fet que convida a seguir treballant la consciència col·lectiva en aquest àmbit.

Les dades mostren una distribució diferenciada per gènere pel que fa a l'interès en rebre formació en llenguatge inclusiu.

Pel que fa a les dades quantitatives, el 44,44 % de les dones i el 45 % dels homes expressen interès a rebre formació en llenguatge inclusiu. En canvi, cap de les persones que s'han identificat com a no binàries ha seleccionat aquesta opció. Aquesta dada pot ser interpretada com una mostra de distanciament respecte a les propostes actuals o com una expressió de desconfiança davant la seva capacitat real d'incorporar tota la diversitat de gènere.

Gràfic. Sobre quins temes t'agradaria rebre formació en igualtat i diversitat? Llenguatge inclusiu



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla, 2025.

Finalment, la presència elevada de respostes “no ho sé” en les preguntes obertes sobre propostes de millora apunta a una manca de referents institucionals visibles i compartits. Això reforça la necessitat de desenvolupar accions específiques per sistematitzar els criteris de comunicació no sexista, garantir-ne la transversalitat i fer-los accessibles a tota la plantilla.

Estat actual de les mesures i polítiques

Actualment, l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona no disposen d'un document específic aprovat que estableixi els criteris per a una comunicació inclusiva i no sexista. Tot i això, en les accions de sensibilització i elaboració dels protocols de prevenció, s'ha posat de manifest la importància de cuidar el llenguatge com a eina de transformació cultural i institucional.

No s'ha impartit formació específica en matèria de comunicació no sexista al personal encarregat de la comunicació interna i externa. Aquest fet genera un marge d'incertesa sobre l'aplicació efectiva i compartida de criteris d'igualtat en la redacció de textos, convocatòries, webs i materials de difusió.

L'observació de les publicacions recents (web i xarxes socials) mostra una tendència general a evitar el llenguatge explícitament sexista, però no sempre es fa un ús sistemàtic de llenguatge inclusiu (dobles formes, genèrics col·lectius, referències neutres o altres estratègies lingüístiques adaptades). Així mateix, hi ha marge de millora pel que fa a la representació visual, amb algunes imatges on predomina la masculinització dels espais de poder o una visibilització estereotipada dels rols de gènere.

Pel que fa a les empreses proveïdores de serveis de comunicació (disseny, cartelleria, vídeo, etc.), no consta que se'ls hagi requerit formalment l'ús d'una comunicació no sexista, fet que representa una oportunitat clara per avançar en coherència externa.

10.2. COM S'INCLOU I ES TREBALLA LA COMUNICACIÓ NO SEXISTA A L'ORGANITZACIÓ

Tot i no comptar amb un document formal que estableixi criteris interns de comunicació no sexista, sí que es detecta un compromís per part d'algunes àrees —especialment direcció i gestió cultural— en promoure l'ús d'un llenguatge més inclusiu, tant en la redacció dels textos com en les imatges i publicacions.

Aquest esforç no es tradueix encara en una política comunicativa institucional consolidada, però sí en pràctiques aïllades que poden esdevenir referents a consolidar. Caldria reforçar aquest compromís amb un document de criteris compartits i un programa formatiu que arribi a tota la plantilla.

L'anàlisi del qüestionari mostra un interès generalitzat en aquest àmbit, fet que representa una oportunitat per avançar cap a una cultura comunicativa més alineada amb els valors d'igualtat i no discriminació.

10.3. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE COMUNICACIÓ NO SEXISTA

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Voluntat i esforç explícit d'utilitzar un llenguatge respectuós i inclusiu en bona part de la comunicació institucional, especialment en continguts informatius generals, on sovint s'opta per fórmules com <i>alumnat</i> o expressions no marcades.	Manca de sistematització dels criteris de comunicació no sexista: tot i els esforços detectats, l'ús del llenguatge inclusiu no és homogeni ni estable i depèn del text, del moment o de la persona que el redacta.
Absència de llenguatge sexista o discriminatori en els canals institucionals principals (web, comunicats, informació acadèmica), fet que indica una sensibilitat de base envers la igualtat.	Presència puntual de formulacions masculinitzades en documents i continguts públics (<i>els alumnes, els beneficiaris, aquells estudiants</i>), que conviuen amb altres expressions més inclusives sense un criteri clar.
Consciència creixent dins l'organització sobre la importància del llenguatge com a eina educativa i de transmissió de valors, especialment en un entorn formatiu.	Absència d'un document o guia interna de comunicació no sexista , que permeti unificar criteris, evitar incoherències i facilitar l'aplicació transversal del llenguatge inclusiu.
Interès similar de dones i homes a rebre formació en llenguatge inclusiu, fet que obre una finestra d'oportunitat clara per avançar cap a criteris compartits.	Inexistència de formació específica i compartida en comunicació inclusiva per al conjunt de la plantilla i, en particular, per a les persones que elaboren continguts institucionals.
	Inexistència de formació específica i compartida en comunicació inclusiva per al conjunt de la plantilla i, en particular, per a les persones que elaboren continguts institucionals.
	Representació visual millorable , amb marge per evitar estereotips i reforçar una imatge més diversa i equilibrada en rols, responsabilitats i col·lectius.

À M B I T



SALUT LABORAL DES D'UNA
PERSPECTIVA DE GÈNERE

11. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquest àmbit analitza com el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona incorpora la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral, la prevenció de riscos laborals i els riscos psicosocials, així com la protecció de la maternitat i la lactància, i la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans de participació vinculats a la seguretat i la salut.

L'anàlisi es basa principalment en les respostes del qüestionari adreçat a la plantilla, les entrevistes qualitatives realitzades i l'observació del funcionament organitzatiu.

Cal assenyalar que no s'ha disposat de documentació tècnica específica (avaluacions de riscos, informes de PRL o protocols específics amb perspectiva de gènere), fet que limita l'anàlisi en alguns indicadors i apunta a la necessitat de reforçar la sistematització d'aquest àmbit.

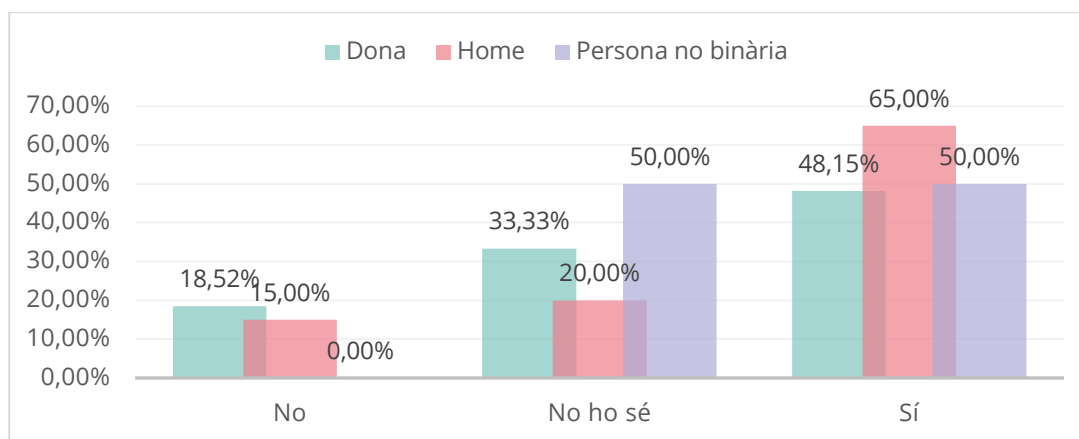
INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Integració de la perspectiva de gènere en la salut laboral	Existència d'objectius explícits d'igualtat en PRL i salut laboral.
Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere	Presència d'estudis de riscos laborals i psicosocials diferenciats per sexe/gènere.
Mesures preventives i correctores	Adaptació de mesures segons riscos específics per a dones i homes.
Formació del personal responsable	Formació en igualtat i gènere vinculada a la salut laboral.
Coneixement dels riscos per part de la plantilla	Grau d'informació i canals de comunicació existents.
Protecció de la maternitat i lactància	Identificació de llocs de risc i mesures preventives.
Representació al Comitè de Seguretat i Salut	Equilibri de gènere i coherència amb la composició de la plantilla.

11.1. COM LA GESTIÓ DE LA SALUT LABORAL INCORPORA LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Les dades disponibles mostren una percepció majoritàriament positiva sobre el fet que el Conservatori té en compte la salut i el benestar de les persones treballadores. No obstant això, aquesta percepció no és homogènia i presenta diferències significatives segons el gènere.

Davant la pregunta “Creus que el Conservatori té en compte les necessitats de salut i benestar de totes les persones treballadores, independentment del seu gènere o orientació sexual?”, el 55,10 % del conjunt de la plantilla respon afirmativament. Tanmateix, un 28,57 % manifesta no saber-ho, i un 16,33 % considera que no.

Gràfic. Creus que el Conservatori té en compte les necessitats de salut i benestar de totes les persones treballadores, independentment del seu gènere o orientació sexual?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari adreçat a la plantilla, 2025.

L'anàlisi per gènere mostra diferències rellevants:

- El **65 % dels homes** responen que sí.
- Entre les dones, aquest percentatge baixa fins al **48,15 %**.
- Les persones no binàries es reparteixen entre el “sí” i el “no ho sé”.

Aquesta bretxa perceptiva apunta a una possible **experiència desigual del benestar laboral**, especialment en relació amb les càrregues emocionals, organitzatives i de conciliació, que emergeixen de manera clara en les entrevistes qualitatives.

Malgrat aquesta percepció parcialment positiva, no consta que la igualtat de dones i homes s'inclogui explícitament com un objectiu formal de la salut laboral o de la prevenció de riscos laborals, ni que existeixi una avaluació de riscos amb perspectiva de gènere.

Les respostes obertes del qüestionari reforcen aquesta diagnosi. Una part significativa de la plantilla expressa que no sap identificar mesures específiques de salut laboral o considera que el funcionament actual és 'normal' o 'ja correcte'. Alhora, apareixen de manera reiterada demandes de formació, millora de la conciliació, espais adequats i circuits clars de gestió del malestar, fet que evidencia la necessitat de passar d'una cultura de benestar intuïtiva a una política de salut laboral més estructurada i amb perspectiva de gènere.

Per altra banda, no hem pogut acreditar:

- L'existència d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- L'existència d'un estudi específic de riscos psicosocials que incorpori aquesta mirada.
- La implementació de mesures preventives diferenciades segons riscos específics per a dones i homes.

Les entrevistes qualitatives permeten identificar alguns elements organitzatius que poden estar relacionats amb els riscos psicosocials, especialment en àmbits amb una presència

majoritària de dones, com el PAS i la gestió cultural. Es fa referència a dinàmiques com la multitasca, la necessitat d'una alta disponibilitat en determinats moments del curs (concerts, actes puntuals), el treball en caps de setmana o la percepció que algunes tasques tenen un reconeixement limitat.

Aquests elements no es descriuen com a situacions de malestar greu ni com a problemes de salut laboral explícits, però sí com a factors a tenir en compte des d'una mirada preventiva i de millora contínua, especialment si es vol avançar cap a una gestió de la salut laboral amb perspectiva de gènere.

Pel que fa a la formació, no consta que el personal responsable de la salut laboral hagi rebut formació específica en igualtat de dones i homes vinculada a la prevenció de riscos laborals, més enllà d'accions formatives puntuals no sistematitzades.

11.2. PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT I EL PERÍODE DE LACTÀNCIA

No s'ha pogut identificar documentació específica que reculli de manera clara:

- Els llocs de treball o activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància.
- Les mesures preventives associades a aquests riscos.

Tampoc consta que existeixi un protocol o circuit clar per garantir que les treballadores rebin informació específica sobre els riscos que la seva feina pot suposar en aquests períodes, ni els canals a través dels quals s'hauria de facilitar aquesta informació.

Malgrat que el centre disposa de mesures de conciliació valorades positivament per part de la plantilla, aquestes **no semblen estar integrades dins d'un marc preventiu específic de protecció de la maternitat**, sinó que responen més a una cultura organitzativa flexible que no pas a una política de salut laboral formalitzada.

Aquest buit suposa una àrea clara de millora, especialment en un centre amb una presència significativa de dones en determinats col·lectius professionals.

11.3. REPRESENTACIÓ DE DONES I HOMES AL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

No s'ha disposat d'informació detallada sobre la composició del Comitè de Seguretat i Salut ni sobre la distribució per gènere de les persones que en formen part.

En absència d'aquestes dades, no és possible valorar:

- Si existeix equilibri de dones i homes en aquest òrgan.

- Si la composició és coherent amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla.

Aquesta manca d'informació posa de manifest la necessitat de millorar la traçabilitat i la transparència dels òrgans de participació vinculats a la salut laboral, així com d'incorporar-hi explícitament criteris d'equilibri de gènere.

11.4. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Percepció majoritàriament positiva del clima laboral i del benestar general.	Absència d'una política de salut laboral que incorpori explícitament la perspectiva de gènere .
Existència de mesures de flexibilitat i conciliació valorades positivament per la plantilla.	Manca d'avaluacions de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.
Sensibilitat creixent envers el benestar emocional i relacional , especialment a partir del procés del Pla d'Igualtat.	Diferències de percepció entre dones i homes sobre si el centre té en compte les necessitats de salut i benestar.
Voluntat de millora expressada en les respostes obertes i entrevistes	Absència de protocols específics de protecció de la maternitat i lactància clarament comunicats.
	Manca de formació específica en igualtat i salut laboral per al personal responsable de PRL.
	Desconeixement o manca de visibilitat dels òrgans i circuits vinculats a la salut laboral i la seguretat.

A P A R T A T

12

CULTURA I GESTIÓ
ORGANITZATIVA

12. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Aquest àmbit analitza fins a quin punt la igualtat de dones i homes està integrada de manera real i transversal en la cultura organitzativa i en els sistemes de gestió del Conservatori. No es tracta només de valorar l'existència de mesures formals, sinó també de comprendre **com es prenen les decisions, com es gestionen les relacions laborals, quins valors es transmeten i com es percep la igualtat dins l'organització.**

L'anàlisi combina diferents fonts d'informació:

- les dades dels **qüestionaris de percepció**,
- les **entrevistes qualitatives**,
- i la **revisió de la documentació interna** i dels procediments de gestió.

Aquest enfocament permet identificar tant els **elements estructurals** (normativa, procediments, òrgans de participació) com els **elements culturals i simbòlics** (percepcions, pràctiques quotidianes, rols informals), que condicionen la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere.

INDICADOR	ASPECTES ANALITZATS
Percepció de la integració de la igualtat a l'organització	Percepció de la plantilla sobre el grau d'integració de la igualtat de dones i homes en la cultura organitzativa i en la presa de decisions.
Influència en la presa de decisions	Percepció sobre si dones i homes tenen una influència similar en els espais de decisió formal i informal.
Composició dels òrgans de govern de l'organisme	Presència de dones i homes en el Consell Rector, presidència, vicepresidències, gerència i òrgans consultius.
Composició dels òrgans de direcció del centre	Distribució per sexe dels càrrecs directius unipersonals i col·legiats del centre.
Participació en òrgans col·lectius	Presència de dones i homes en el Consell Escolar, el Claustre i altres espais de participació.
Integració formal de la igualtat en la documentació corporativa	Existència de referències a la igualtat en missió, visió, valors, codis ètics, normativa interna o documents estratègics
Procediments de gestió amb perspectiva de gènere	Incorporació de la igualtat en els procediments de selecció, promoció, formació i gestió de persones.
Treball previ en matèria d'igualtat	Existència de plans d'igualtat previs, accions, certificacions o reconeixements vinculats a la igualtat de gènere.
Estructures específiques d'igualtat	Existència de comissions d'igualtat, figura d'agent d'igualtat o personal amb funcions específiques en aquest àmbit.
Capacitació en igualtat dins l'organització	Formació en igualtat de gènere del personal de direcció, RH o persones amb responsabilitat decisòria.
Comunicació interna i externa sobre igualtat	Existència i ús de canals per comunicar el posicionament del centre en matèria d'igualtat i prevenció de violències masclistes.

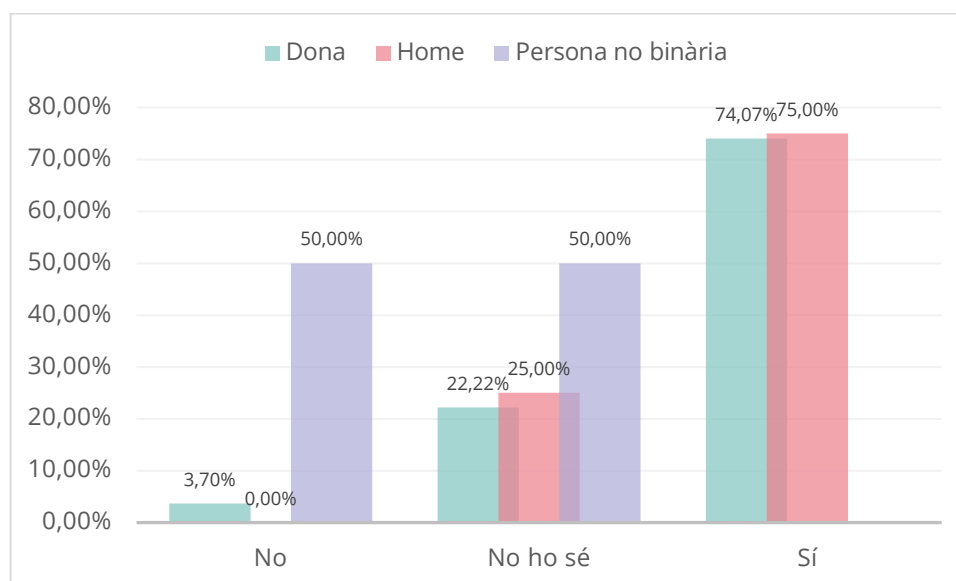
12.1. Percepció de les persones de la plantilla sobre la integració de la igualtat

L'anàlisi de la percepció de la plantilla sobre la integració de la igualtat de dones i homes al Conservatori mostra una **valoració majoritàriament positiva**, tot i que amb **zones de dubte rellevants** que apunten a la necessitat de reforçar la transversalitat i la concreció de les polítiques d'igualtat.

Percepció sobre l'impacte del Pla d'Igualtat

Davant la pregunta «*Consideres que aquest Pla d'Igualtat pot tenir un impacte positiu en el Conservatori?*», el **71,43% del conjunt de les persones enquestades** considera que sí que pot tenir un impacte positiu.

Gràfic. Consideres que aquest Pla d'Igualtat pot tenir un impacte positiu en el Conservatori?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla, 2025

- Entre les **dones**, el **74,07%** manifesta una percepció positiva.
- Entre els **homes**, el percentatge és molt similar (**75%**).
- En el cas de les **persones no binàries**, la resposta es concentra entre el *no ho sé* (50%) i el *no* (50%), sense respostes afirmatives.

Aquestes dades indiquen un **ampli consens entre dones i homes** sobre el potencial del Pla d'Igualtat com a eina de millora organitzativa. Alhora, la resposta de les persones no binàries

—tot i el nombre reduït— pot interpretar-se com un **indicador de distància, manca de referents o dubtes sobre la capacitat real del pla per donar resposta a realitats no normatives**, aspecte que caldrà tenir en compte en el desplegament del Pla.

És rellevant destacar que només un **4,08% del total** considera que el Pla no tindrà un impacte positiu, fet que mostra una baixa resistència explícita a la implementació d'aquestes polítiques.

Percepció sobre salut i benestar amb perspectiva de gènere

Pel que fa a la pregunta «*Creus que el Conservatori té en compte les necessitats de salut i benestar de totes les persones treballadores, independentment del seu gènere o orientació sexual?*», les respostes mostren una percepció **més matisada**.

Del total de persones enquestades:

- El **55,1% (27 de 49 persones)** considera que sí.
- El **28,6% (14 persones)** respon *no ho sé*.
- El **16,3% (8 persones)** considera que no.

Si s'analitza per sexe:

- Entre les **dones**, només el **48,1%** respon afirmativament, mentre que un **33,3%** manifesta dubtes (*no ho sé*) i un **18,5%** considera que no.
- Entre els **homes**, el **65%** respon que sí, amb una proporció menor de dubtes (**20%**) i de respostes negatives (**15%**).
- En el cas de les **persones no binàries**, les respostes es reparteixen entre el *sí* i el *no ho sé*, sense una percepció clarament afirmativa.

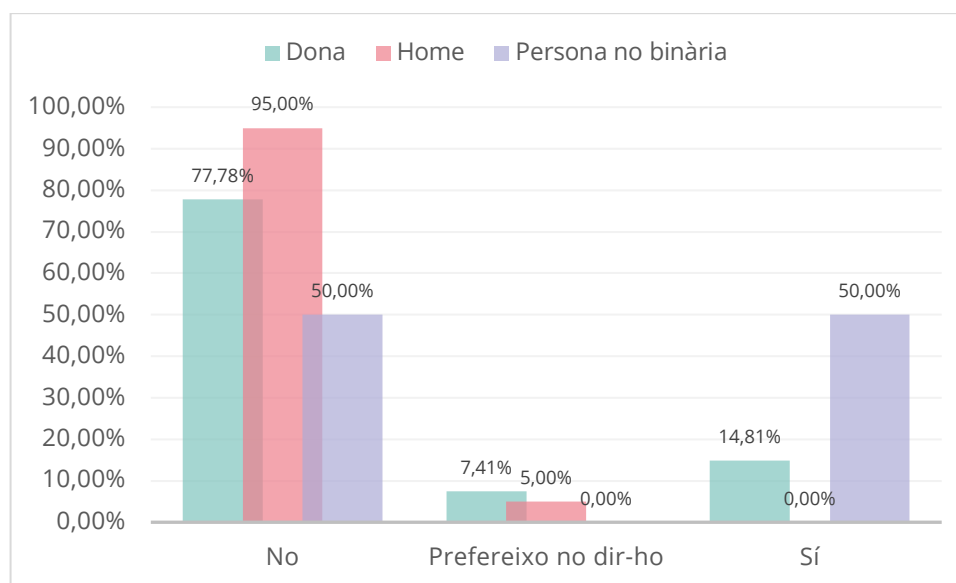
Aquestes diferències apunten a una **percepció més crítica o menys segura per part de les dones**, especialment pel que fa a la incorporació efectiva de la perspectiva de gènere en l'àmbit del benestar i la salut laboral. El percentatge elevat de respostes *no ho sé* suggereix que **les mesures existents no són prou visibles, explícites o identificables** per a una part significativa de la plantilla.

En conjunt, les dades mostren que la igualtat és percebuda com un **objectiu legítim i necessari**, amb una expectativa positiva envers el Pla d'Igualtat. Tanmateix, també evidencien que aquesta igualtat **no es percep encara com plenament integrada en la gestió quotidiana**, especialment en àmbits com la salut laboral, el benestar i l'atenció a la diversitat de gènere.

Percepció de situacions de desigualtat per raó de gènere o identitat/orientació sexual

Davant la pregunta «*Has percebut alguna situació de desigualtat per raó de gènere o identitat/orientació sexual a la teva feina al Conservatori?*», la majoria de la plantilla manifesta no haver-ne percebut.

Gràfic. Has percebut alguna situació de desigualtat per raó de gènere o identitat/orientació sexual a la teva feina al Conservatori?



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari a la plantilla, 2025

Del total de persones enquestades:

- El **83,7% (41 de 49)** respon que **no**.
- El **10,2% (5 persones)** respon que **sí**.
- El **6,1% (3 persones)** prefereix **no dir-ho**.

Si s'analitza per sexe:

- Entre les **dones**, el **77,8%** respon que no, però un **14,8%** afirma haver percebut situacions de desigualtat i un **7,4%** prefereix no respondre.
- Entre els **homes**, el **95%** respon que no, amb un **5%** que prefereix no dir-ho i cap resposta afirmativa.
- En el cas de les **persones no binàries**, el **50%** afirma haver percebut desigualtats i el **50%** respon que no.

Aquesta distribució mostra una **bretxa clara de percepció segons el sexe**, amb una major detecció de situacions de desigualtat entre les dones i, de manera especialment significativa, entre les persones no binàries (tot i el nombre reduït de respostes). El fet que cap home afirmi haver percebut desigualtats pot indicar **experiències diferenciades segons la posició de gènere**, però també una possible **normalització de determinades dinàmiques** que no són llegides com a desiguals per part dels col·lectius amb més privilegis estructurals.

D'altra banda, el percentatge de persones que prefereixen no respondre —encara que minoritari— és rellevant des d'una perspectiva de gènere, ja que pot estar vinculat a **temors**,

incomoditat o percepció de manca de garanties a l'hora d'expressar experiències sensibles.

Percepció sobre la distribució de rols i responsabilitats

Pel que fa a la pregunta «*Has observat desigualtats en la distribució de rols i responsabilitats dins del Conservatori?*», les respostes apunten a una percepció més matisada i estructural.

Del total de la plantilla:

- El **67,3% (33 persones)** respon que **no**.
- El **14,3% (7 persones)** respon que **sí**.
- El **18,4% (9 persones)** manifesta **no ho sé**.

Per sexe:

- Entre les **dones**, el **66,7%** respon que no, però un **14,8%** afirma haver observat desigualtats i un **18,5%** manifesta dubtes.
- Entre els **homes**, el **70%** respon que no, amb un **15%** que diu que sí i un **15%** que no ho sap.
- En el cas de les **persones no binàries**, les respostes es reparteixen entre el *no* i el *no ho sé*, sense respostes afirmatives.

Aquestes dades indiquen que, tot i que la majoria no identifica desigualtats clares en la distribució de rols, **gairebé una tercera part de la plantilla (32,7%) no ho té clar o sí que n'ha observat**, fet que apunta a **dinàmiques menys explícites**, però presents, en l'assignació de responsabilitats, lideratges informals o càrregues de treball.

La combinació d'aquestes dues preguntes aporta una lectura rellevant: mentre que la percepció de desigualtats **explícites o directes** és baixa, augmenta el grau de **dubte, matís o detecció parcial** quan s'analitzen aspectes més estructurals, com la distribució de rols i responsabilitats.

Aquesta diferència suggereix que la desigualtat, quan existeix, **no es manifesta de manera oberta o conflictiva**, sinó més aviat a través de **dinàmiques subtils, informals o normalitzades**, que poden passar desapercebudes per una part de la plantilla però ser significatives per a altres col·lectius.

Aquest escenari reforça la necessitat d'abordar la igualtat no només des de la prevenció de situacions greus, sinó també des d'una **mirada estructural i preventiva**, que permeti identificar i revisar pràctiques quotidianes, criteris de designació, distribució de responsabilitats i espais de decisió, incorporant una perspectiva de gènere clara i compartida.

12.2. TREBALL PREVI EN IGUALTAT

Aquest apartat revisa el recorregut institucional de l'Escola de Música i el Conservatori en matèria d'igualtat de dones i homes. S'analitza:

- l'existència o no de plans d'igualtat previs o d'altres instruments estratègics que incorporin la igualtat d'oportunitats,
- possibles certificacions o reconeixements en aquest àmbit,
- i les mesures específiques adreçades a la protecció dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista.

L'objectiu és situar el Pla d'Igualtat actual dins d'un **contínuum institucional**, identificant si parteix d'un treball previ consolidat o si representa un primer pas estructurat cap a la incorporació de la perspectiva de gènere.

L'anàlisi del recorregut institucional en matèria d'igualtat de dones i homes mostra que el **Pla d'Igualtat actual constitueix el primer instrument formal i estructurat** en aquest àmbit dins de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

Amb la informació disponible, **no consta l'existència de plans d'igualtat previs** ni d'altres instruments estratègics específics que hagin incorporat de manera sistemàtica la igualtat de dones i homes com a eix transversal de l'organització. En aquest sentit, el pla actual representa un **punt d'inflexió** i un primer pas clar cap a la institucionalització de la perspectiva de gènere.

Tanmateix, cal destacar que **l'any 2024 es va aprovar el Protocol de prevenció dels abusos sexuals i de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat i expressió de gènere**, fet que evidencia una voluntat recent d'abordar aquestes qüestions i d'avançar en la construcció d'un entorn laboral segur i respectuós. Aquest protocol constitueix un antecedent rellevant que situa el Pla d'Igualtat dins d'un procés iniciat en els darrers anys.

Pel que fa a **certificacions o reconeixements institucionals vinculats específicament a la promoció de la igualtat de gènere**, no se n'han identificat fins al moment. Aquest fet no s'interpreta com una absència de sensibilitat, sinó com un indicador que l'organització es troba en una **fase inicial de desenvolupament** d'aquestes polítiques, en coherència amb l'impuls recent d'accions vinculades a la igualtat.

Finalment, amb la documentació disponible, **no consta l'existència de mesures específiques formalitzades** relatives a la protecció dels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista més enllà del marc normatiu general aplicable i del protocol esmentat. Aquest aspecte apareix com un element a desenvolupar i concretar en el marc del Pla d'Igualtat.

12.3. GESTIÓ ORGANITZATIVA I RELACIONS LABORALS

Anàlisi amb la documentació disponible

L'anàlisi de la gestió organitzativa i de les relacions laborals del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona mostra que la igualtat de dones i homes **no està encara incorporada de manera explícita, sistemàtica i transversal** en els principals instruments de gestió, tot i que existeixen elements estructurals que poden facilitar-ne la integració progressiva.

Documentació corporativa

A partir de la revisió de la documentació institucional disponible (estatuts, normativa de funcionament i altres documents corporatius), no s'identifiquen referències explícites a la igualtat de dones i homes, a la no-discriminació per raó de gènere o a la incorporació de la perspectiva de gènere com a valor organitzatiu transversal en la missió, visió o valors del centre.

Aquest fet no implica l'existència de continguts discriminatoris, però sí que indica que la igualtat **no ha estat formulada fins ara com un principi estructurador del projecte institucional**, sinó que ha quedat implícita dins del marc general de la normativa pública i educativa.

Procediments de gestió de persones

Pel que fa als processos de selecció i accés a la funció pública, aquests es regeixen per **procediments de concurs públic**, fet que garanteix, d'entrada, criteris d'igualtat formal, mèrit i capacitat, i redueix el risc de discriminació directa en l'accés a l'ocupació.

En canvi, en relació amb els **càrrecs de responsabilitat i direcció**, la documentació indica que aquests són de **lliure designació**, amb criteris vinculats principalment a la funcionalitat, al projecte presentat i a les necessitats organitzatives. En aquests casos, no consten criteris específics que incorporin la perspectiva de gènere, ni mecanismes orientats a prevenir possibles biaixos en la designació de rols de lideratge.

Pel que fa a la promoció interna, la formació i el desenvolupament professional, no es disposa de protocols específics que integrin criteris d'igualtat de manera formalitzada, més enllà del compliment general de la normativa vigent.

Conveni col·lectiu de referència

El conveni col·lectiu aplicable estableix les condicions laborals bàsiques i garanteix la igualtat formal entre dones i homes, però **no incorpora mesures específiques ni clàusules desenvolupades en matèria d'igualtat de gènere**, conciliació amb perspectiva de gènere o correcció de possibles desigualtats estructurals.

Això situa el centre en un marc de compliment normatiu mínim, però sense eines pròpies adaptades a la seva realitat organitzativa.

Recollida i explotació de dades segregades per sexe

El Conservatori disposa de dades de plantilla segregades per sexe, fet que ha permès realitzar l'anàlisi quantitativa del diagnòstic (composició de la plantilla, jornades, retribucions, òrgans de govern, PAS i professorat).

Tanmateix, aquesta recollida de dades **no sembla formar part encara d'un sistema de seguiment estructurat i periòdic**, ni està integrada de manera sistemàtica en els processos de presa de decisions o d'avaluació interna. L'ús de les dades respon principalment a necessitats puntuals (diagnosi, registre retributiu) més que no pas a una lògica continuada de millora amb perspectiva de gènere.

Sistemes de gestió i qualitat

No consta que els sistemes de gestió o qualitat del centre incorporin, fins ara, **indicadors específics d'igualtat de dones i homes**, ni mecanismes formals de seguiment d'aquest àmbit dins de l'avaluació del funcionament organitzatiu.

En aquest sentit, la igualtat no està encara incorporada de manera efectiva com un criteri de qualitat, sinó que queda situada en un pla inicial, pendent de desenvolupament a través del Pla d'Igualtat.

En conjunt, l'anàlisi mostra que la gestió organitzativa i les relacions laborals del Conservatori es basen en criteris de legalitat, professionalitat i funcionament tècnic, però **sense una incorporació explícita i sistemàtica de la perspectiva de gènere**.

El Pla d'Igualtat apareix així com una **oportunitat clau per fer el pas de la igualtat formal a la igualtat efectiva**, integrant aquest principi en la documentació corporativa, els procediments de gestió de persones, els criteris de designació de responsabilitats i els sistemes de seguiment i qualitat, de manera coherent amb la naturalesa pública i educativa del centre.

12.4. ESTRUCTURES I PARTICIPACIÓ

Aquest subàmbit analitza les estructures existents vinculades a la igualtat, la participació de dones i homes en els diferents òrgans de governança i representació del centre, així com el grau de capacitació interna per desplegar polítiques d'igualtat de manera efectiva.

L'anàlisi inclou:

- les estructures internes específiques d'igualtat,

- els òrgans de govern de l'organisme autònom,
- els òrgans de direcció i participació del centre,
- els espais de lideratge formal i intermig,
- i la composició del professorat i del personal d'administració i serveis.

12.4.1. Estructures internes d'igualtat

Comissió d'Igualtat

Pel que fa a les estructures internes vinculades a la igualtat, el Conservatori disposa d'una **Comissió d'Igualtat**, creada prèviament a l'inici del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió constitueix una base rellevant per al desplegament de les polítiques d'igualtat dins de l'organització.

Tanmateix, amb la informació disponible, es constata que la Comissió d'Igualtat es troba en una **fase inicial de desenvolupament**, i que cal reactivar-la i consolidar-ne el funcionament en el marc del Pla d'Igualtat actual. Tot i haver rebut una primera formació introductòria, es considera necessari reforçar-ne la capacitat i, sobretot, **empoderar-la perquè disposi de capacitat real d'agència, seguiment i impuls** de les mesures previstes al Pla.

Representació sindical

En relació amb els espais de participació laboral, la representació sindical presenta una composició majoritàriament femenina, amb **quatre dones i un home**, i amb una **presidència exercida per una dona**, fet que reflecteix una presència activa de les dones en els espais de representació dels drets laborals.

12.4.2. Òrgans de govern de l'organisme autònom

Òrgans unipersonals

Òrgan	Nom	Sexe
Presidència delegada	Jordi Camps i Vicente	Home
Gerència	Joan Castillo Salinas	Home

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

Pel que fa al **Consell Rector**, no es disposa encara del llistat complet de vocals ni de la seva composició per sexe, fet que limita l'anàlisi de la representació equilibrada en aquest òrgan col·legiat.

En termes generals, no s'han establert criteris ni recomanacions específiques de paritat en la composició dels òrgans de govern de l'organisme autònom. La designació de les persones que ocupen càrrecs de direcció i responsabilitat es realitza mitjançant la presentació de projectes, d'acord amb la normativa vigent, i els càrrecs són de lliure designació, responent

principalment a criteris de funcionalitat i projecte, sense que s'incorporin de manera explícita criteris d'equilibri de gènere.

12.4.3. Òrgans de govern i participació del centre

Equip directiu

Càrrec	Nom	Sexe
Directora acadèmica	Anna Cassú i Serra	Dona
Cap d'Estudis	Jorgelina Giordano	Dona
Coordinació pedagògica	Salvador Parrón i Conus	Home
Secretari acadèmic	Roger Tàpias i Farré	Home

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

Resum de composició de l'equip directiu:

- 2 dones (50%)
- 2 homes (50%)

L'equip directiu presenta una **composició paritària**. Les dones ocupen els càrrecs acadèmics centrals vinculats a la direcció i la planificació pedagògica, mentre que els homes assumeixen funcions de coordinació i gestió. Aquesta distribució, tot i no ser problemàtica en termes quantitius, convida a analitzar si existeix una **assignació diferenciada de rols segons el gènere** dins dels òrgans unipersonals.

12.4.4. Professorat i estructura pedagògica

Composició del claustre

Sexe	Nombre de persones	Percentatge
Dones	31	46%
Homes	36	54%
Total	67	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

El claustre presenta un **lleuger predomini masculí**, amb una diferència moderada entre dones i homes.

Distribució per especialitats (tendències observades):

Especialitats amb major presència d'homes	Especialitats amb major presència de dones
Vent i percussió	Piano
Música moderna	Llenguatge musical
Música tradicional	Educació corporal
Instrumentes greus (tuba, trombó, contrabaix, percussió)	Flauta de bec
Algunes especialitats de corda (violí, viola)	

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

El claustre presenta cert **patró de segregació horitzontal per especialitats**, molt alineat amb els rols de gènere tradicionals dins l'educació musical. Les disciplines associades a instruments greus, vent, percussió o música moderna continuen masculinitzades, mentre que el piano, el llenguatge musical i les disciplines vinculades a l'educació corporal concentren una presència femenina més elevada..

12.4.5. Caps de departament (lideratge intermig)

Composició per sexe dels caps de departament (exemples representatius):

Departament	Sexe
Música antiga	Dona
Agrupacions instrumentals i corals	Dona
Instrumentes de teclat	Dona
Llenguatge musical (nivell elemental)	Dona
Corda	Dona
Llenguatge musical i teòriques (grau professional)	Dona
Música de cambra	Home
Vent i percussió	Home
Música moderna	Home
Música tradicional	Home

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

La distribució dels caps de departament mostra una **presència femenina rellevant en càrrecs de lideratge intermig**, fet que apunta a una certa obertura en l'accés a responsabilitats. Tanmateix, s'observa que les dones lideren majoritàriament departaments ja feminitzats (piano, llenguatge musical, corda), mentre que els homes concentren els caps de departament en àmbits tradicionalment masculinitzats (vent, percussió, música moderna i tradicional). Això indica que, tot i no existir una exclusió formal, persisteixen **dinàmiques de gènere en l'assignació del lideratge segons especialitat**.

12.4.6. Personal d'Administració i Serveis (PAS)

Taula. Composició del PAS per sexe

Sexe	Nombre de persones	Percentatge aproximat
Dones	11	85%
Homes	2	15%
Total	13	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

Taula. Distribució funcional

Àmbit/Unitat	Presència dominant
Gestió acadèmica i atenció a l'alumnat	Dones
Gestió econòmica i administrativa (RH, comptabilitat)	Dones
Gestió cultural i comunicació	Dones
Biblioteca	Homes
Suport logístic i unitats transversals	Dones

Font: Elaboració pròpia a partir de la pàgina web de l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona.

El PAS presenta una **feminització molt elevada**, tant en volum com en la distribució de funcions. Les dones ocupen pràcticament tots els llocs vinculats a la gestió, l'administració, l'atenció a l'alumnat, els recursos humans i la comunicació, mentre que la presència masculina és residual i es concentra en funcions molt concretes.

Aquesta configuració respon a un patró clàssic de **segregació horitzontal**, on les tasques de suport, organització i gestió —essencials per al funcionament del centre però sovint menys visibles— recauen majoritàriament en dones. Aquest fet és rellevant des d'una perspectiva de gènere, especialment a l'hora d'analitzar càrregues de treball, reconeixement professional i impacte emocional del treball administratiu.

12.4.3. Òrgans col·legiats del centre: Consell Escolar

El Consell Escolar es va renovar el desembre de 2025 i actualment està format per un total de **16 membres**, amb la següent distribució:

- **8 dones (50%)**
- **8 homes (50%)**

Aquesta composició configura un **òrgan plenament paritari**, fet rellevant des d'una perspectiva de gènere i especialment significatiu en un espai clau de participació i presa de decisions col·lectives dins del centre.

Tot i que aquesta paritat no respon a l'existència de criteris explícits o recomanacions formals d'equilibri de gènere, sinó als mecanismes de representació establerts normativament, el resultat final constitueix una **base favorable per a la incorporació de la perspectiva de gènere** en el debat, la deliberació i la governança del Conservatori.

12.5. COMUNICACIONS INTERNES I EXTERNES SOBRE IGUALTAT

En aquest subapartat s'analitza com l'Escola de Música i el Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona comuniquen el seu posicionament en matèria d'igualtat de dones i homes, tant en l'àmbit intern com extern. L'anàlisi revisa la difusió de continguts específics d'igualtat i de prevenció de les violències masclistes, la participació en iniciatives públiques vinculades a la igualtat, així com la comunicació d'aquests valors a empreses col·laboradores i entitats externes.

Amb la informació disponible, es constata que, fins ara, **la igualtat no ha constituït un eix comunicatiu desenvolupat de manera sistemàtica i planificada** dins del funcionament ordinari del centre. Les qüestions relacionades amb la igualtat de gènere han estat presents de manera **puntual o implícita**, però no formen part d'una línia comunicativa estable ni d'un relat institucional explícit integrat als canals interns habituals.

Pel que fa a la comunicació interna, no s'identifica una planificació regular de continguts específics sobre igualtat, diversitat o prevenció de les violències masclistes adreçats al conjunt de la plantilla o a la comunitat educativa. Aquesta absència no indica manca de sensibilitat, sinó que reflecteix que la igualtat encara no s'ha incorporat com a àmbit propi dins de les estratègies comunicatives del centre.

En relació amb la projecció externa, tampoc es disposa d'evidències d'una comunicació específica orientada a visibilitzar el compromís institucional amb la igualtat de dones i homes mitjançant campanyes, activitats o iniciatives públiques concretes. Tot i que el Conservatori desenvolupa una activitat educativa i cultural rellevant i de qualitat, la igualtat no s'ha articulada fins ara com un element explícit del seu discurs públic.

Pel que fa a les empreses col·laboradores, proveïdores i entitats externes, no consta que s'hagin incorporat criteris específics de comunicació o requeriments explícits vinculats a la igualtat de gènere, més enllà del compliment del marc normatiu general vigent.

Aquest escenari s'ha d'interpretar **en el context d'un moment de transició institucional**. L'aprovació recent del Protocol de prevenció dels abusos sexuals i de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat i expressió de gènere (2024), així com l'elaboració del primer Pla d'Igualtat, posen de manifest una voluntat clara d'avançar en la incorporació progressiva de la perspectiva de gènere també en l'àmbit comunicatiu. El Pla d'Igualtat ofereix, en aquest sentit, una oportunitat per estructurar i fer visible aquest compromís de manera coherent, continuada i compartida.

12.6. CONCLUSIONS DE L'ÀMBIT DE CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

Finalment, a partir del conjunt d'indicadors analitzats, es presenta un quadre de **punts forts i àrees de millora**, que sintetitza:

- els elements que ja afavoreixen la integració de la igualtat a l'organització,
- i els aspectes que requereixen un reforç estructural, formatiu o organitzatiu en el marc del Pla d'Igualtat.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Expectativa positiva envers el Pla d'Igualtat. El 71,43% considera que pot tenir un impacte positiu (dones 74,07%; homes 75%).	Incorporació més explícita de la diversitat de gènere. Entre persones no binàries (n=2) no hi ha respostes afirmatives sobre l'impacte del Pla (50% "no" i 50% "no ho sé").
Baixa percepció d'episodis explícits de desigualtat. El 83,7% no ha percebut desigualtats per raó de gènere o identitat/orientació.	Bretxa de percepció segons el sexe. Les dones reporten més desigualtats (14,8% sí i 7,4% prefereix no dir-ho), mentre que els homes no reporten cap situació (0% sí).
Equip directiu paritari. 2 dones i 2 homes (50%-50%).	Revisar rols i poder real dins el lideratge. Possibles assignacions diferenciades (càrrecs acadèmics vs coordinació/gestió) que convé analitzar.
Equilibri global del claustre, però sense paritat perfecta. 46% dones i 54% homes.	Segregació horitzontal per especialitats. Persistència de patrons feminitzats/masculinitzats (vent/percussió i música moderna vs piano i llenguatge musical).
Presència femenina rellevant en caps de departament. Accés de dones a lideratge intermig en diversos departaments.	Lideratges associats a departaments feminitzats/masculinitzats. Dones sobretot en àrees feminitzades i homes en vent/percussió i música moderna/tradicional.
PAS fortament feminitzat i vertebrador del centre. 85% dones (11) i 15% homes (2).	Reconeixement i càrrega del treball de suport. Risc de menor visibilitat i sobrecàrrega en un col·lectiu molt feminitzat; cal revisar distribució i condicions

Antecedent institucional rellevant. Protocol d'assetjament i abusos aprovat el 2024.	Formalització insuficient en gestió i documentació. Poca presència explícita de la igualtat en missió/valors, procediments i sistemes de seguiment/qualitat.
Existeix una Comissió d'Igualtat creada abans del Pla. Base organitzativa per al desplegament.	Activar i empoderar la Comissió. Consolidar funcionament, mandat, capacitació i capacitat d'agència real per implementar i fer seguiment.
Percepció moderadament positiva sobre benestar. 55,1% considera que es tenen en compte necessitats de salut i benestar.	Marge de millora en visibilitat i perspectiva de gènere en benestar. 28,6% "no ho sé" i 16,3% "no"; dones amb percepció més crítica (48,1% sí vs 65% homes).
Accés per concurs públic com a garantia d'igualtat formal.	Càrrecs de lliure designació sense criteris de gènere. Cal reforçar transparència, traçabilitat i criteris d'equilibri/igualtat en designacions.
Moment de transició favorable per construir relat institucional.	Càrrecs de lliure designació sense criteris de gènere. Cal reforçar transparència, traçabilitat i criteris d'equilibri/igualtat en designacions.

A P A R T A T

13

ANNEXES

GLOSSARI, BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

G L O S S A R I

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de diferents fonts:

- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya,
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,
- Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública. Zona Edició. Servicio Galego de Igualdade.
- Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Acció positiva

Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat

Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la presa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Assetjament sexual

És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere

Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitat de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació múltiple

Situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe

Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere

És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplifcades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Gènere

Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere

Situació en què totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones. Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics (*veure Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marc referencials d'actuació política que contempen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota de gènere

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Representació equilibrada

La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària

La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Segregació horitzontal

Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical

Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme en el llenguatge

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Transversalització de gènere

És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones. Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència masclista

Violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

BIBLIOGRAFIA

Agents d'Igualtat de Gènere. Una nova professió. Col·lecció-Documents de Treball. Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona (2007).

Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona. Diputació de Barcelona (2013).

Diseño y evaluación de planes, programas y proyectos de igualdad con perspectiva de género. Espais per la Igualtat (2006).

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Les polítiques de gènere en els ajuntaments catalans: en procés de construcció. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Gelambí, M. (2005).

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona (2006).

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya.

<http://empresaiocupacio.gencat.cat/>

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

<http://dones.gencat.cat/>

Pàgina web del Conservatori de Música Isaac Albéniz de la Diputació de Girona

<https://cmg.cat>



Conservatori de Música
Isaac Albéniz
de la **Diputació de Girona**

