

I PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES



TEATRE NACIONAL
DE CATALUNYA

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	3
2.	CONSIDERACIONS PRÈVIES.....	3
2.1.	Marc normatiu	3
2.2.	Parts subscriptores del Pla.....	6
2.3.	Àmbit d'aplicació.....	7
2.5.	Presentació de l'organització.....	7
2.7.	Conclusions de l'auditoria retributiva.....	23
3.	OBJECTIUS.....	24
3.1.	Objectius generals	24
3.2.	Objectius específics.....	24
4.	ESTRATÈGIA D'IGUALTAT.....	25
5.	ACCIONS D'IGUALTAT.....	26
5.1.	Cultura i Estratègia	26
5.3.	Selecció i contractació	27
5.5.	Formació	29
5.7.	Retribució.....	30
5.8.	Conciliació i corresponsabilitat	30
5.9.	Prevenció del assetjament	31
5.10.	Salut laboral	32
5.11.	Comunicació i Llenguatge	32
5.12.	Auditoria retributiva	34
6.	CALENDARI D'IMPLANTACIÓ	36
7.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ	39
7.1.	Comissió de seguiment i avaluació.....	39
7.1.1.	Funcions de la Comissió	39
8.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ	42
9.	SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	42

1. INTRODUCCIÓ

La **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix pautes bàsiques en matèria de polítiques d'ocupació, reinserció laboral i negociació col·lectiva, per promoure la projecció de la dona en el món laboral, buscant equiparar-la a la situació de l'home i evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

El Teatre Nacional de Catalunya es va iniciar al 1996. Tot i que el seu sistema està basat en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i, per tant, es garanteix la igualtat formal, hi ha àmbits en els quals poden donar-se situacions en què la igualtat efectiva entre dones i homes encara no s'hagi assolit.

Aquest 1er Pla d'Igualtat, dissenyat a partir del diagnòstic realitzat entre maig i desembre de 2019, té entre els seus objectius la consolidació de bones pràctiques en igualtat d'oportunitats i la correcció dels desequilibris en què es puguin trobar dones i homes.

La integració de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, com a estratègia, permet a l'organització:

- Complir amb la legislació vigent: Constitució Espanyola i L.O. 3/2007 per a la igualtat en les empreses i altres organitzacions laborals.
- Consolidar la Responsabilitat Social Corporativa (R.S.C), ja que legitima la seva funció social, i guanya credibilitat. Integrar la R.S.C com a valor també contribueix a assegurar la qualitat dels serveis, un equip de treball dedicat i amb desitjos de permanència en l'organització així com la possibilitat de comptar amb les persones que valoren els mateixos principis i inquietuds.
- Optimitzar la gestió i desenvolupament de les persones de l'organització: els rols de gènere, assignats a homes i dones, originen estereotips i tractes desiguals que afecten al mercat laboral. La incorporació de les dones al mercat laboral és una oportunitat per a les organitzacions ja que permet comptar amb persones altament qualificades, adaptables i flexibles als seus equips de treball.
- Assegurar el desenvolupament dels sistemes de qualitat, que reconeix a les persones com les responsables del manteniment, millora i desenvolupament dels sistemes de qualitat i que requereixen la participació de totes les persones a les diferents àrees funcionals i el desenvolupament d'una cultura organitzacional centrada en el respecte.

2. CONSIDERACIONS PRÈVIES

2.1. Marc normatiu

La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979.

- **La Unió Europea (UE)** incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el **Tractat de Roma** l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (article 114, antic article 119). **El Tractat d'Amsterdam (1999)** avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la UE, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, el **Tractat de Niça** no solament estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones al mercat de treball.
- **El Tractat de la Unió Europea (TUE)** converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la UE (article 2) que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (article 3.5). Al mateix temps, l'article 3.3 del TUE i els articles 8 i 10 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea** estableixen la igualtat entre dones i homes i la lluita contra qualsevol discriminació per raó de sexe com a objectius de la Unió que han d'estar presents en totes llurs accions i polítiques, reconeixent, per tant, el caràcter transversal de la igualtat. La projecció d'aquest principi igualtat legitima les polítiques legislatives orientades cap a la promoció d'accions positives que incideixin no només en les oportunitats sinó també en els resultats per erradicar les disparitats de fet (art. 141.4 TUE). La igualtat de dones i homes és també un dret fonamental que cal garantir en tots els àmbits, d'acord amb l'article 23 de la **Carta de drets fonamentals de la Unió Europea**, document que, des del desembre de 2009, amb l'entrada en vigor del **Tractat de Lisboa**, té el mateix caràcter jurídic vinculant que els tractats.
- **La Constitució espanyola de 1978** en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.
- **L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006** estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que se ha de promoure des de els poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat de drets de les dones en diversos articles.

1) L'article 4.3, sobre drets i principis rectors, insta els poders públics de Catalunya a "promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible".

2) L'article 19.2, en l'àmbit dels drets i deures de les persones, disposa que "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privat

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes va suposar un punt important d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la igualtat:

1) L'article 46 defineix el Pla d'igualtat com un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir en una organització la igualtat de

tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

- **La Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista té com a finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i a reconèixer i avançar en la garantia del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

- **La Llei 17/2015, del 21 de juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no- discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Concretament:

Altres documents de referència

- **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)** El Tractat de funcionament de la Unió Europea recull en l'article 8 que "en totes les seves accions, la Unió cerca l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat". L'article 10 regula que "en la definició i l'execució de les polítiques i accions, la Unió tractarà de lluitar contra la discriminació per raó de sexe, raça i origen ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual".

- **Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020)** El Pacte europeu per a la igualtat de gènere del Consell de la Unió Europea reconeix que "la igualtat entre dones i homes constitueix un valor fonamental de la Unió Europea i que les polítiques d'igualtat de gènere són vitals per al creixement econòmic, la prosperitat i la competitivitat".

l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els plans d'igualtat són un "conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, que tendeixin a assolir en una organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar tot tipus de discriminació per raó de sexe, amb l'establiment dels objectius concrets a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, i els sistemes de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

Pel que fa als continguts, el mateix article 46 fixa que els plans d'igualtat "podran preveure, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i la formació, les retribucions, i l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe."

Un pla d'igualtat es planifica temporalment a llarg termini i es concreta, a curt termini, en plans d'acció. La planificació d'un pla d'igualtat segueix el cicle característic de les polítiques públiques, que es fonamenten en:

- Dur a terme una diagnosi, en aquest cas de gènere.
- Dissenyar el pla d'igualtat amb objectius generals, objectius específics i la proposta d'actuacions per aconseguir-ho.

- Implantar les actuacions.
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació del pla en funció de l'acompliment dels objectius, els resultats de les actuacions i l'adequació dels recursos destinats a la seva gestió, i redefinir, si escau, aspectes del disseny amb no contínua del pla.

Finalment, l'any passat es publicar el Reial Decret 6/2019 que va introduir importants modificacions al legislat per la llei 3/2007, algunes de les mesures són:

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

2.2. Parts subscriptores del Pla

Aquest pla d'Igualtat està realitzat per la Comissió d'Igualtat de Teatre Nacional de Catalunya, formada per 6 persones, 3 representants de les persones treballadores i 3 representants de l'empresa.

La comissió negociadora és la Comissió d'Igualtat del Teatre Nacional de Catalunya que funciona des de l'any 2020 a l'empresa, a través de reunions periòdiques

Els membres actuals són:

Per part de la empresa

- Olga Martí
- Oriol Puig
- Montserrat Nolla

Per part de la RLT

- Héctor Sacasa
- Francisca Naharro
- Xavier Saló

2.3. Àmbit d'aplicació

El Pla és aplicable a tot el personal del TEATRE NACIONAL DE CATALUNYA, S.A.

2.4. Vigència

El Pla té una vigència quadriennal, des del moment de la seva firma.

2.5. Presentació de l'organització

Nom i raó social	TEATRE NACIONAL DE CATALUNYA
Forma jurídica	Societat Anònima (S.A.)
Activitat	Institució cultural d'arts escèniques
Sector	Cultural
Direcció (*)	Plaça de les Arts, 1 08013, Barcelona
Telèfon	(+34) 933 065 700
Web	www.tnc.cat
Correu electrònic	info@tnc.cat
Persona de contacte	Olga Martí

Les activitats del Teatre Nacional de Catalunya es van iniciar a la Sala Tallers el 12 de novembre de 1996 amb l'estrena d'*Àngels a Amèrica. El mil·lenni s'acosta*, de **Tony Kushner**. El fet va significar la culminació d'un llarg procés iniciat en els primers anys vuitanta que va culminar amb la proposta d'encarregar la creació i l'organització del futur Teatre Nacional de Catalunya a **Josep Maria Flotats**.

El projecte de construcció de l'edifici que ocupa en l'actualitat el Teatre Nacional de Catalunya va ser encarregat a l'arquitecte **Ricardo Bofill** l'any 1988. En la fase ja final de construcció de l'edifici, el març de 1995, el govern de la Generalitat de Catalunya va nomenar **Josep M. Busquets** administrador general, i **Josep Maria Flotats** director–fundador del Teatre Nacional de Catalunya. El mes de juny de 1995 es va constituir la societat anònima **Teatre Nacional de Catalunya, SA**, el Consell d'Administració de la qual va ser presidit per **Marta Lacambra** fins a l'octubre de 1996. Des d'aleshores i fins al maig de 2011, la presidència va recaure en el senyor **Romà Cuyàs**.

La inauguració oficial del Teatre Nacional de Catalunya es va produir l'11 de setembre de 1997 amb *L'auca del senyor Esteve*, de **S. Rusiñol**, amb direcció d'**Adolfo Marsillach**. **Josep Maria Flotats** va ser el director del TNC la temporada 1997/1998.

Paral·lelament, **Domènec Reixach** va començar a preparar la segona temporada del TNC des de la direcció del Centre Dramàtic de la Generalitat, en la que seria la darrera temporada d'aquesta institució. Reixach va assumir la direcció artística del TNC des de la temporada 1998/1999 fins a la temporada 2005/2006.

El mes de març de 2004, **Joan Francesc Marco** va ser nomenat conseller delegat del TNC en relleu de Josep Maria Busquets, que exercia aquest càrrec des de la creació de la Societat el 1995, i, a partir del març de l'any 2007 en substitució de Joan Francesc Marco, **Alfred Fort** va assumir el càrrec d'administrador general del Teatre Nacional de Catalunya.

Paral·lelament, a partir de la temporada 2006/2007 **Sergi Belbel** va assumir les funcions de director artístic del Teatre Nacional de Catalunya i fins al 30 de juny de 2013 va afrontar la responsabilitat de consolidar, ampliar i diversificar el públic del teatre amb propostes per fer arribar la cultura a tota la ciutadania.

El mes d'abril de l'any 2011, amb un nou govern a la Generalitat de Catalunya, Alfred Fort deixa el càrrec d'administrador general del TNC i alhora es renova la majoria de membres del Consell d'Administració, presidit per **Sol Daurella Comadrán** en substitució de Romà Cuyàs, que ocupava aquest càrrec des de l'any 1995. A partir d'aquest moment, el Teatre Nacional de Catalunya s'organitza en dues àrees: l'artística, liderada per **Sergi Belbel**, i la de gerència, liderada per **Josepa Piñol**. A partir del juliol de 2012, **Mònica Campos** assumeix el càrrec de directora executiva del TNC.

L'any 2012 s'inicia un procés de selecció de la nova Direcció artística del TNC i a partir de l'1 de juliol de 2013 **Xavier Albertí** assumeix el càrrec de nou director artístic en substitució de Sergi Belbel

A partir de setembre de 2015, el Consell d'Administració del TNC es torna a renovar i **Neus Aranda** n'assumeix la presidència.

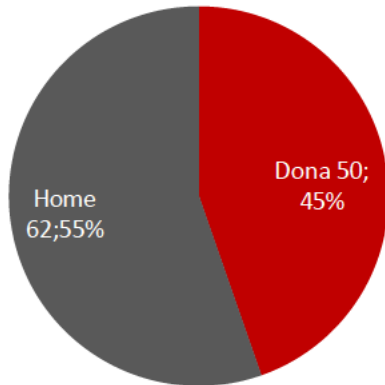
A partir de gener del 2020 s'inicia un nou procés de selecció i el 2 de setembre de 2020 assumeix la nova Direcció artística del TNC **Carme Portaceli**, en substitució de Xavier Albertí.

2.6. Diagnosi de la situació i resultats

Les accions incloses en el present Pla d'igualtat es troben en relació amb els resultats del diagnòstic de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats dut a terme per un equip de treball liderat per una persona designada pel TNC. i integrat per personal tècnic, Recursos Humans, membres del Comitè d'empresa i assessors externs amb formació específica en la matèria.

Assenyalar que els resultats del diagnòstic realitzat han estat posats en coneixement de la Comissió d'Igualtat on amb l'objecte de promoure i facilitar la seva participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat.

**Composició de la plantilla
Percentatge**

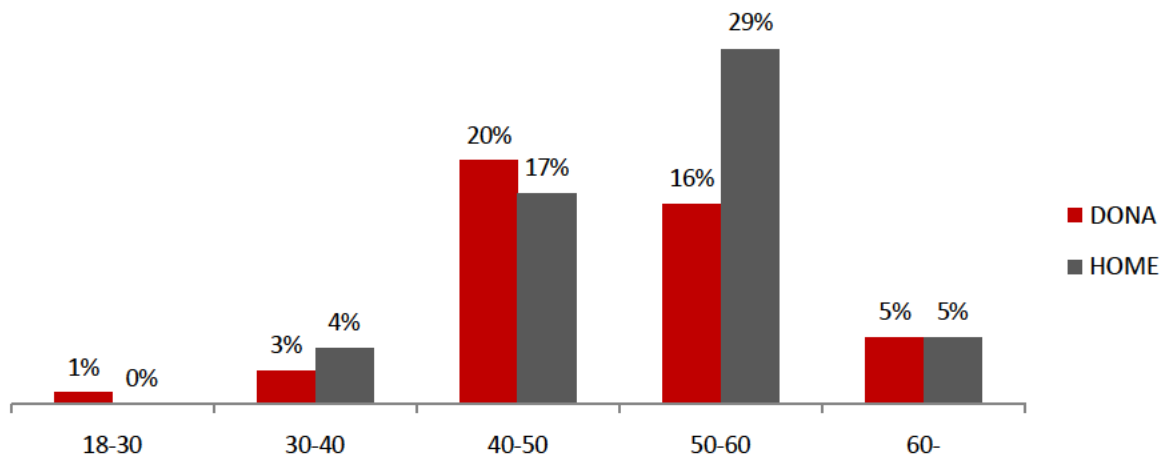


■ DONA
■ HOME

El percentatge de dones (45%) i homes (55%) a la plantilla del TNC s'ajusta als valors d'equilibri recomanats per la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 del 40% de persones del sexe menys representat en plantilla.

EDAT

**Distribució de dones i homes per franges d'edat
Percentatge**



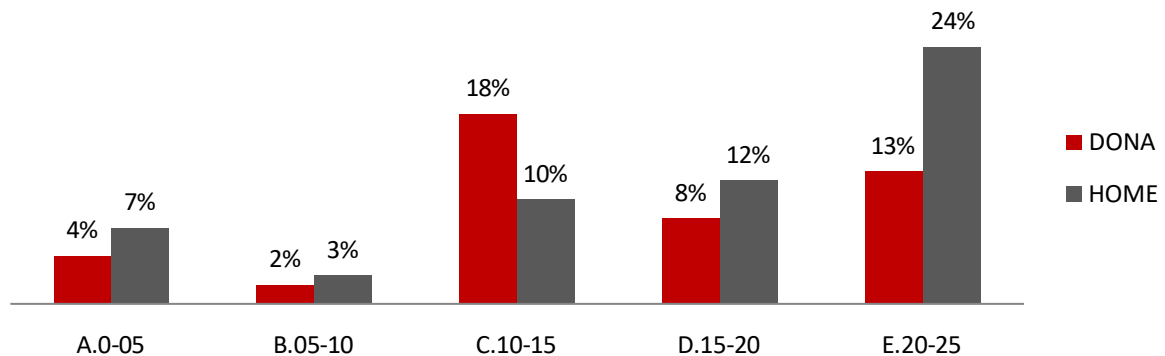
El percentatge més alt de la plantilla té entre 50 i 60 anys. Les dones d'aquest grup representen el 16% de la plantilla i els homes el 29%.

Cal destacar que només l'1% de la plantilla és menor de 30 anys.

Les dones de la plantilla són una mica més joves que els homes.

ANTIGUITAT

Distribució de dones i homes per antiguitat
Percentatge

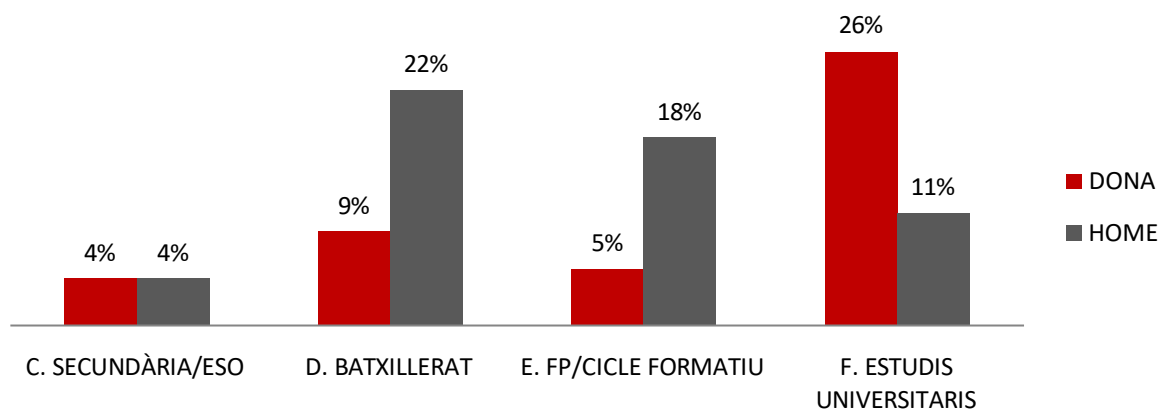


El percentatge més alt de la plantilla té una antiguitat de 20 a 25 anys. Les dones d'aquest grup representen el 13% de la plantilla i els homes el 24%.

El percentatge més elevat de dones porta entre 10 i 15 anys a l'empresa. Es relaciona amb l'edat i amb el fet que les dones es van incorporar al mercat laboral més tard que els homes.

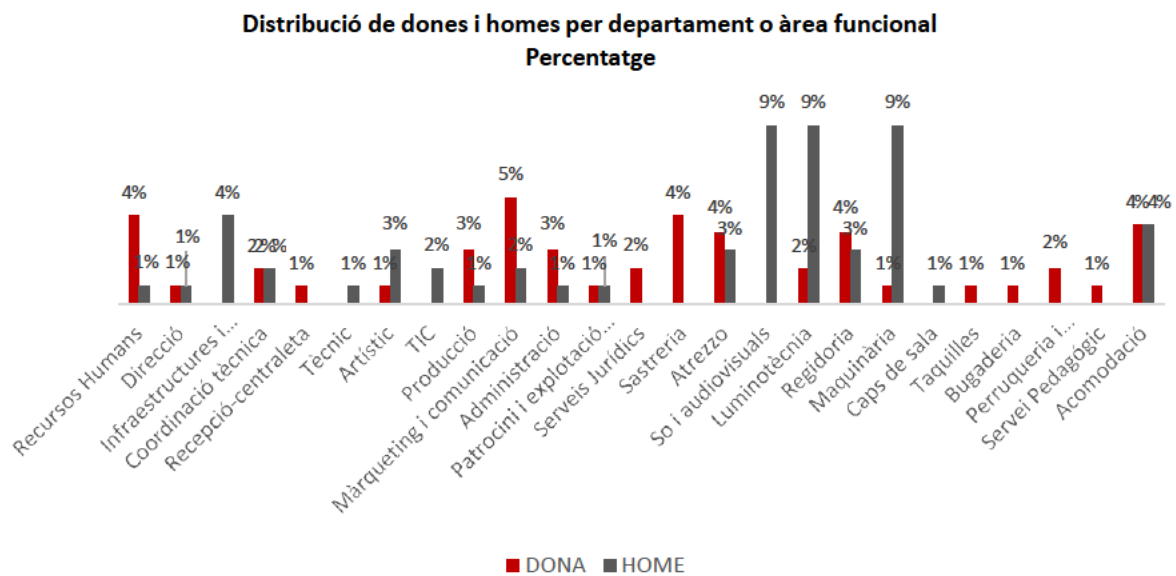
NIVELL D'ESTUDIS

Distribució de dones i homes per nivell d'estudis
Percentatge



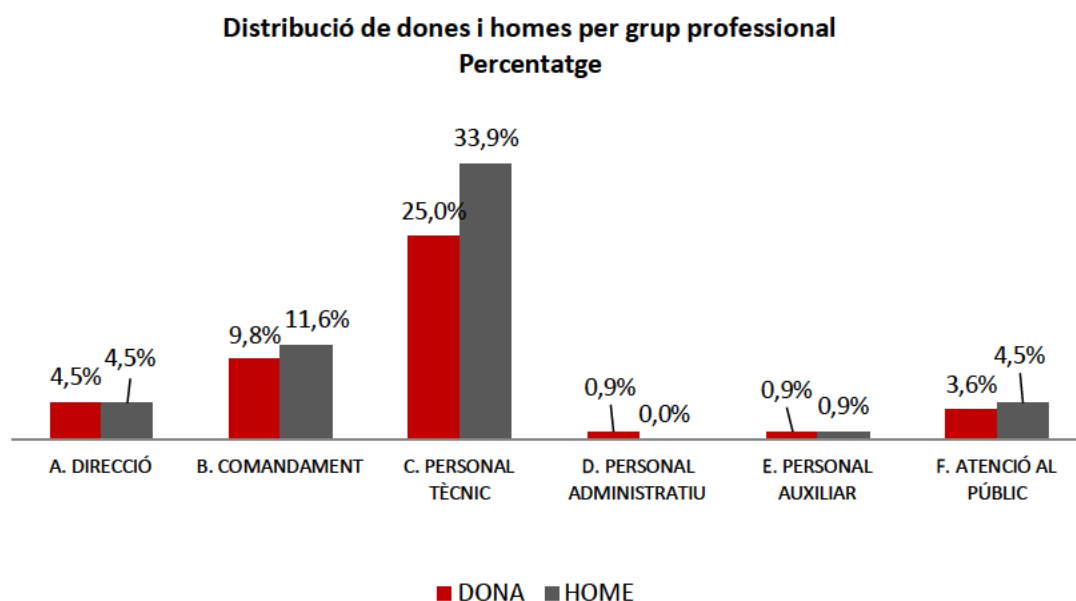
El percentatge més alt de la plantilla té estudis universitaris. Les dones d'aquest grup representen el 26% de la plantilla i els homes l'11%.

DISTRIBUCIÓ PER DEPARTAMENT



Els homes es concentren més en departaments com so i audiovisuals, luminotècnia i maquinaria, en definitiva, departaments més aviat tècnics. Les dones, es concentren a màrqueting i comunicació, recursos humans o sastreria.

DISTRIBUCIÓ PER GRUP PROFESSIONAL

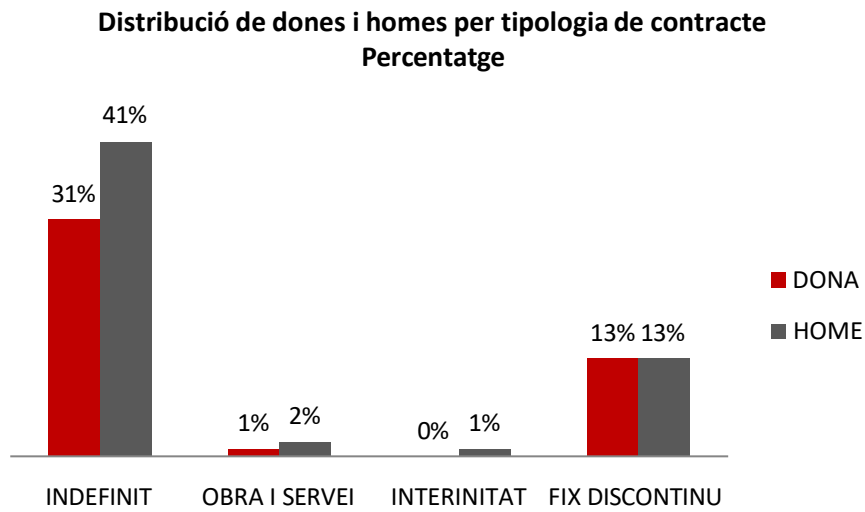


La major part de la plantilla forma part del grup "C:personal tècnic". La representació d'homes i dones en els grups de direcció i comandament és pràcticament equilibrada.

DISTRIBUCIÓ PER LLOCS DE TREBALL

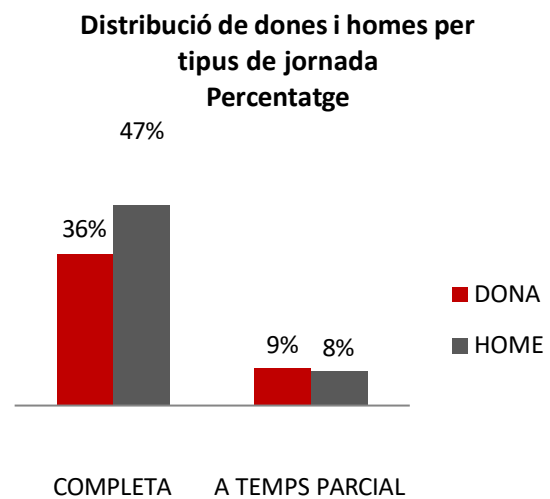
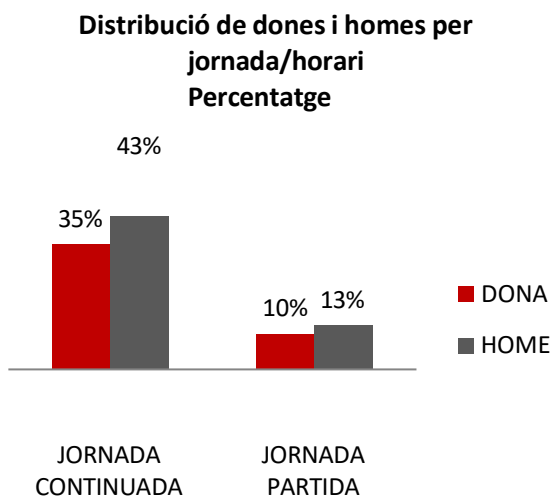
Lloc de treball	Dona	Home	Total general	Sobre tram		Sobre total sexe		Sobre total plantilla	
				Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
ACOMODADOR/A	4	5	9	44,4%	55,6%	8,0%	8,1%	3,6%	4,5%
ASSESSOR LITERARI		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
ATREZZISTA	4	2	6	66,7%	33,3%	8,0%	3,2%	3,6%	1,8%
AUXILIAR MANTENIMENT		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
BUGADERA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
CAP ÀREA ATREZZO		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
CAP ÀREA LUMINOTÈCNIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
CAP ÀREA MAQUINÀRIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
CAP ÀREA SASTRERIA/PERRU./CARACT.	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
CAP ÀREA SO I AUDIOVISUALS		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,8%
CAP ATENCIÓ PÚBLIC I SALA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
CAP DE COMPTABILITAT		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
CAP DE MAQUINÀRIA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,8%
CAP DE PATROCINIS I EXPLOTACIÓ D'ESPAIS	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
CAP LUMINOTÈCNIC	1	2	3	33,3%	66,7%	2,0%	3,2%	0,9%	1,8%
CAP PERRUQUERIA I CARACT.	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
CONTROL DE PROVEIDORS	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
COORD. PROGRAMA ARTÍSTICA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
COORD. SERVEI DE TAQUILLES	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
COORD. TÈCNICA	1	2	3	33,3%	66,7%	2,0%	3,2%	0,9%	1,8%
COORDINACIÓ TÈCNICA D'ESDEVENIMENTS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
COORDINADOR ARTÍSTIC		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
COORDINADORA SASTRERIA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DIR. INFRAST. I MANTENIMENT		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
DIRECTOR ARTÍSTIC		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
DIRECTOR DE TIC		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
DIRECTOR TÈCNIC		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
DIRECTORA D'ADMINISTRACIÓ	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DIRECTORA DE MÀRQUETING I COMUNICACIÓ	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DIRECTORA DE PRODUCCIÓ	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DIRECTORA DE RRRH	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DIRECTORA EXECUTIVA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
DISENYADORA GRÀFICA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
ENCARREGAT MANTENIMENT		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
GESTIÓ DE PERSONAL	1	1	2	50,0%	50,0%	2,0%	1,6%	0,9%	0,9%
GESTIÓ DE PÚBLICS	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
GESTIÓ/SUP. DIR.ARTÍSTIC	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
GESTOR PROG. EDUC I SOCIAL	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
GESTORA DOCUMENTAL	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
LUMINOTÈCNIC	1	7	8	12,5%	87,5%	2,0%	11,3%	0,9%	6,3%
MAQUINISTA	1	7	8	12,5%	87,5%	2,0%	11,3%	0,9%	6,3%
PERRUQ/CARACT.	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
PRODUCTOR EXECUTIU	2	1	3	66,7%	33,3%	4,0%	1,6%	1,8%	0,9%
PROMOCIÓ D'ESPECTADORS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
RECEPCIÓ/TAQUILLERA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
REGIDOR/A	4	3	7	57,1%	42,9%	8,0%	4,8%	3,6%	2,7%
RERSP. MÀRQUET. I PÚBLICS	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
RRPP I PROTOCOL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
SASTRESSA	3		3	100,0%	0,0%	6,0%	0,0%	2,7%	0,0%
SECRETARI/A DEPARTAMENT	1	1	2	50,0%	50,0%	2,0%	1,6%	0,9%	0,9%
SECRETARIA DIRECCIÓ	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
TÈC. D'AUDIOVISUALS		8	8	0,0%	100,0%	0,0%	12,9%	0,0%	7,1%
TÈCNIC AUDIOVISUALS (TIC)		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
TÈCNIC MANTENIMENT		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,9%
TÈCNIC PRL I RRRH	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
TÈCNIC RRRH	2		2	100,0%	0,0%	4,0%	0,0%	1,8%	0,0%
TÈCNICA DE SERVEIS JURÍDICS	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
TÈCNICA PREMSA I REDS SOC.	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
TRESORERA	1		1	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	0,9%	0,0%
Total general	50	62	112	44,6%	55,4%	100,0%	100,0%	44,6%	55,4%

CONTRACTE



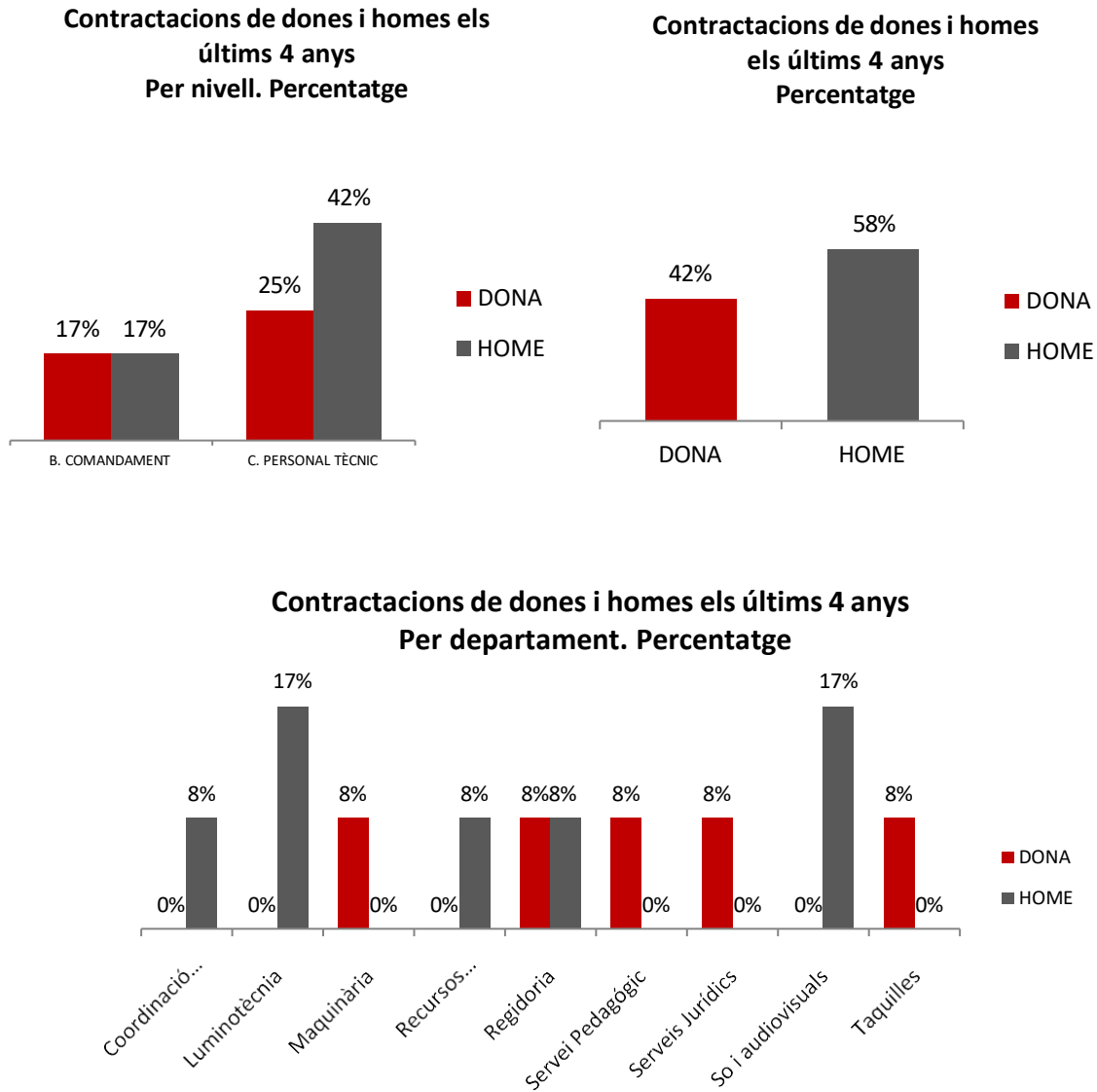
El 72% de la plantilla té contracte indefinit. Proporcionalment hi ha més homes que dones amb contracte indefinit.

JORNADA



El 83% de la plantilla té jornada completa i el 78% la té continuada. Proporcionalment hi ha més homes que dones amb contracte a temps complet.

INCORPORACIONS DEFINITIVES DARRERS 4 ANYS



El 58% de les incorporacions dels darrers 4 anys són d'homes.

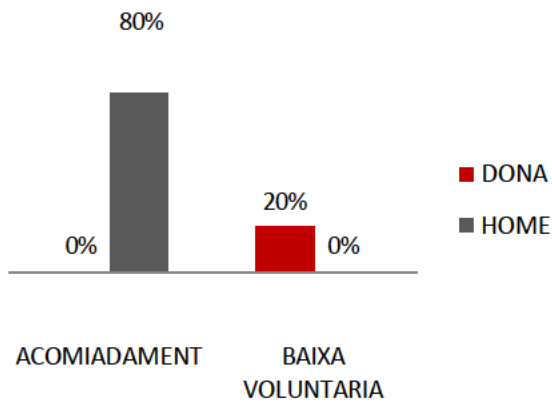
Un 17% de les noves contractacions han estat homes pel departament de luminotècnica i un altre 17% homes per a so i audiovisuals.

Les dones contractades es reparteixen més entre els diferents departaments.

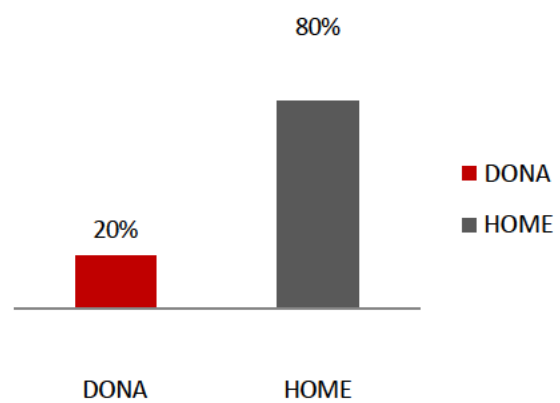
El 67% de les noves contractacions han estat personal tècnic. S'ha contractat el mateix percentatge de dones i homes per al nivell de comandament.

BAIXES DEFINITIVES DARRERS 4 ANYS

Distribució de dones i homes per motiu de l'extinció laboral
Percentatge



Distribució extincions de la relació laboral últims 4 anys
Percentatge

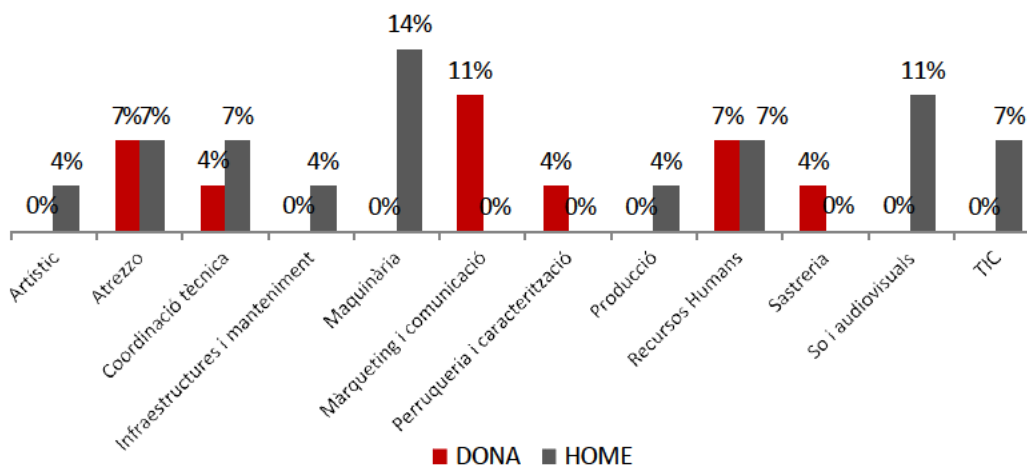


El 80% de les baixes definitives dels darrers 4 anys són d'homes. No hi ha un motiu concret, respon a casuístiques individuals.

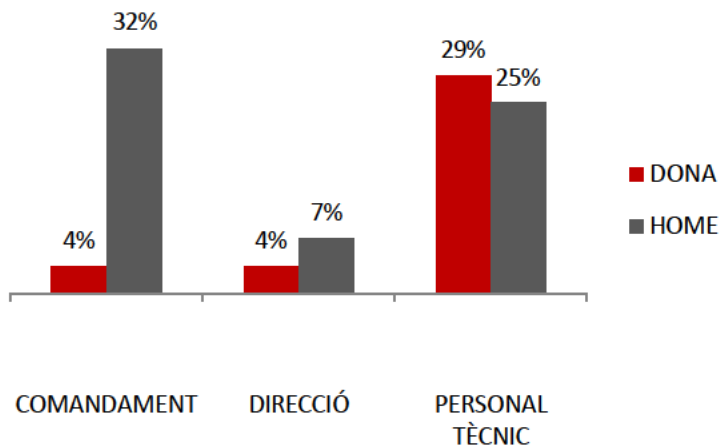
El 80% de les baixes han estat per acomiadament, mentre que el 20% restant han estat baixes voluntàries.

PROMOCIONS DARRERS 4 ANYS

Departament de destinació de les promocions
Últims 4 anys. Percentatge



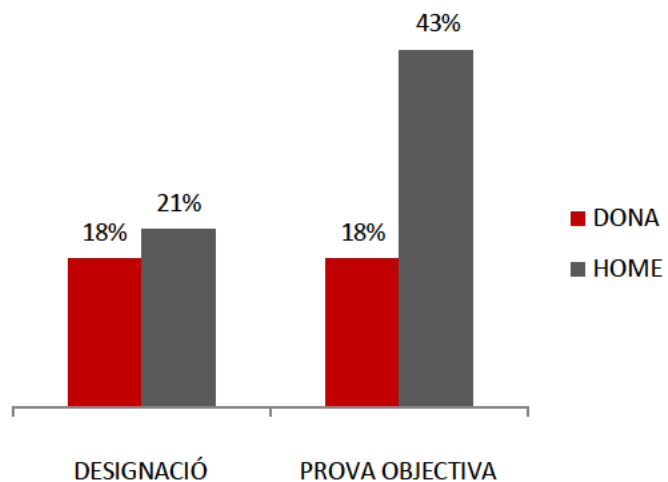
Nivell professional de destinació de les promocions
Últims 4 anys. Percentatge



Els departaments majoritaris de destinació de les promocions dels últims 4 anys son atrezzo i recursos humans, tant per homes com per dones, i maquinària per als homes.

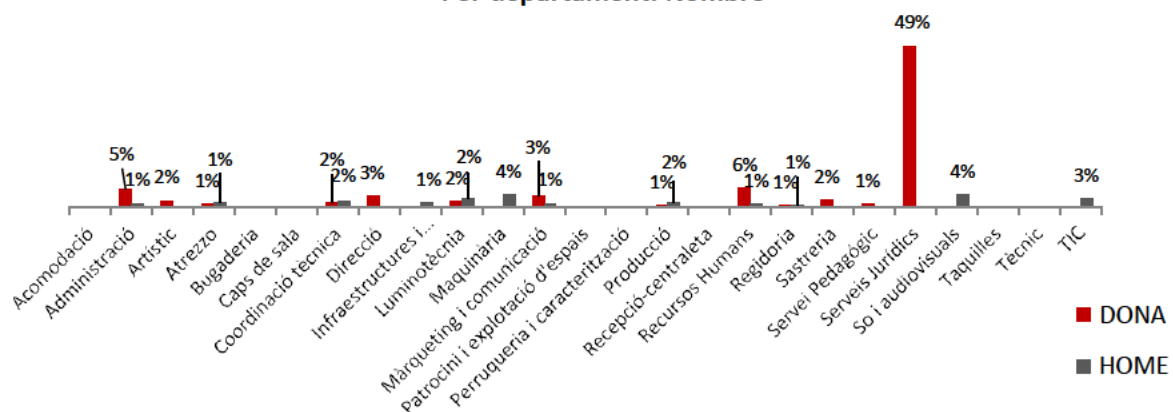
El 61% de les promocions dels darrers anys s'han fet a través d'una prova objectiva, però la resta s'ha fet per designació personal.

Modalitat de les promocions
Últims 4 anys. Percentatge

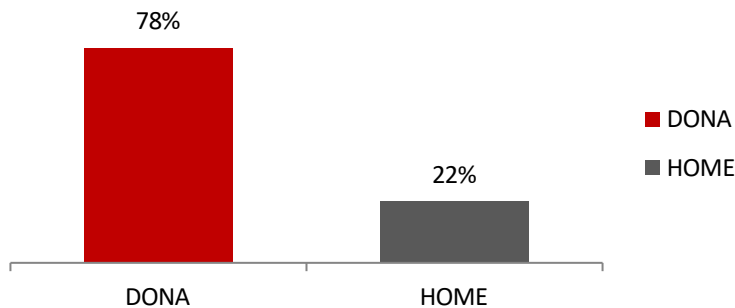


PARTICIPACIÓ EN LA FORMACIÓ

Participació de dones i homes a la formació
Per departament. Nombre



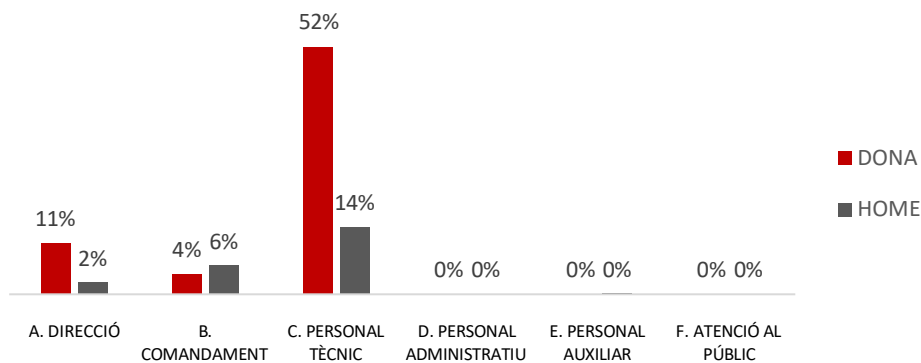
Participació de dones i homes a la formació Percentage



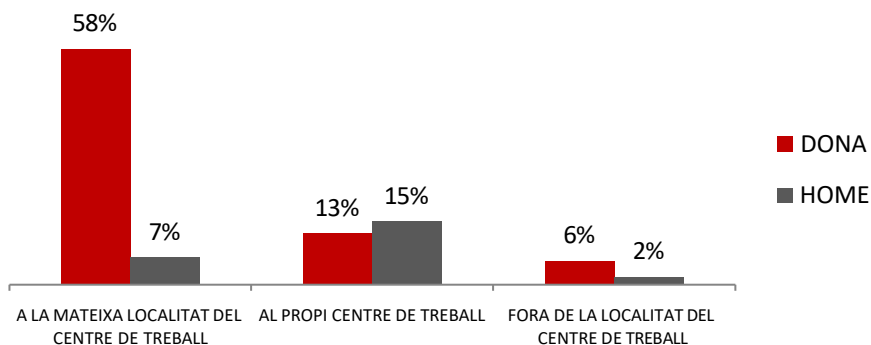
Les dones han realitzat el 78% de les hores de formació totals realitzades. Tot i ser només el 45% de la plantilla, aquest fet té una explicació.

El 49% de les formacions han estat realitzades al departament de serveis jurídics, on totes les treballadores són dones.

Participació de dones i homes a la formació Per nivell. Percentatge



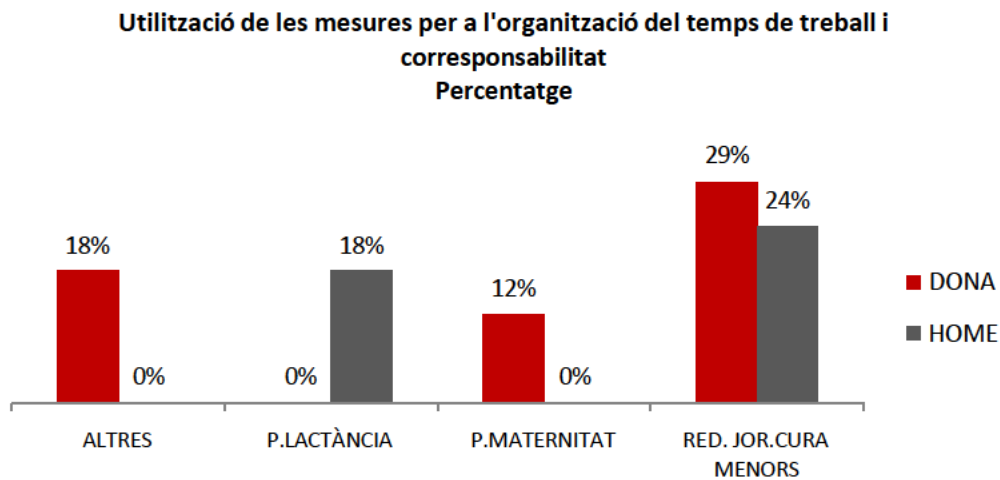
Participació de dones i homes a la formació Per lloc d'impartició. Percentatge



La majoria de les formacions les han realitzat persones que pertanyen al nivell de personal tècnic. Les dones en general participen més en la formació que els homes.

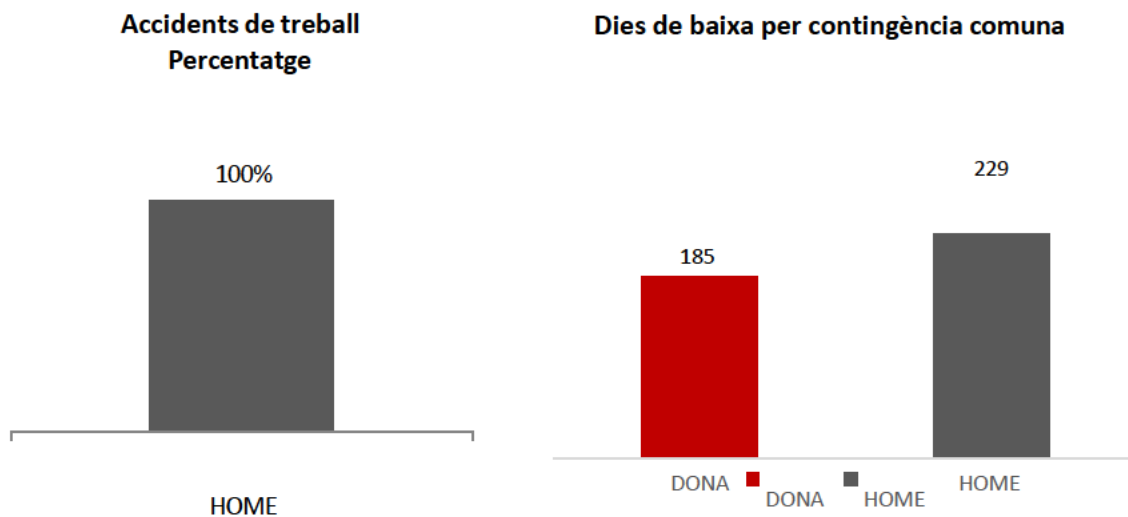
Els homes només participen més que les dones quan la formació es dona al mateix centre de treball.

UTILITZACIÓ DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ



No s'observen diferències importants entre la utilització de mesures de conciliació per part d'homes i dones. Les maternitats indicades en el gràfic van realitzar la lactància a l'any següent.

SALUT LABORAL



Només hi ha dues baixes per accidents de treball, ambdues d'homes. Això es dona pel fet que els homes són els que realitzen treballs a l'àrea tècnica i que podrien considerar-se més perillosos. Per altra banda, no hi ha diferències significatives entre el nombre de dies de baixa de dones i homes per contingències comunes.

RETRIBUCIONS TOTALS ANUALS

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual				1,9%

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora				-1,3%

retribució total anual	DONA	HOME	Total general	Bretxa
A. DIRECCIÓ				7,4%
B. COMANDAMENT				6,5%
C. PERSONAL TÈCNIC				1,5%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU				
E. PERSONAL AUXILIAR				-13,5%
F. ATENCIÓ AL PÚBLIC				-4,4%
Total general				1,9%

Guairbé no s'observa bretxa salarial en les retribucions totals anuals pels grups professionals. La bretxa més gran observada és la del 13,5% a favor de les dones en el grup de personal auxiliar.

SALARI BASE ANUAL

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual				-1,3%

salari base anual	DONA	HOME	Total general	Bretxa
A. DIRECCIÓ				7,4%
B. COMANDAMENT				5,7%
C. PERSONAL TÈCNIC				-4,4%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU				
E. PERSONAL AUXILIAR				0,0%
F. ATENCIÓ AL PÚBLIC				0,0%
Total general				-1,3%

No s'observa bretxa salarial en la mitjana del salari base anual ni en les mitjanes del salari base anual per cada un dels grups professionals.

COMPLEMENTES SALARIALS ANUALS

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana dels complements salarials anuals				-0,7%

Complements	DONA	HOME	Total general	Bretxa
A. DIRECCIÓ				
B. COMANDAMENT				43,8%
C. PERSONAL TÈCNIC				4,2%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU				
E. PERSONAL AUXILIAR				
F. ATENCIÓ AL PÚBLIC				-36,5%
Total general				-0,7%

No s'observa bretxa salarial en la mitjana dels complements salarials anuals.

Pel que fa als grups professionals, trobem una bretxa del 43% a favor dels homes en el grup comandament i una del 36,5% a favor de les dones en atenció al públic.

RETRIBUCIONS D'HORES EXTRAORDINÀRIES



	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana d'hores extraordinàries				59,0%

S'observa una bretxa del 59% en les hores extraordinàries.

Àmbit de l'empresa	Àrees de millora	Punts Forts
Cultura i estratègia	No s'ha dut a terme cap exercici per a millorar l'estat de la igualtat a l'organització com un pla d'igualtat o bé incorporar el concepte d'igualtat com a valor estratègic de la companyia	La percepció general és que el TNC és una empresa que respecta la igualtat d'oportunitats. Tot i que la igualtat no es troba en l'estratègia de l'organització, les persones que hi treballen consideren que es treballa en un ambient de respecte. Existeix equilibri d'homes i dones presents en plantilla
Selecció i contractació	No existeix un protocol per escrit de com ha de ser el procés de selecció i de contractació. Tampoc es seleccionen dones en departaments com Audiovisuals, So o Luminotècnia.	La percepció és que el procés de selecció i contractació es porta a terme a través d'un procés objectiu i que es basa en l'experiència de la persona i no en el sexe. Les últimes contractacions han servit per a augmentar el nombre de dones en posicions de comandament, i també per augmentar homes en àrees on normalment es troben subrepresentats, com Recursos humans.
Promoció	No hi ha un document que detalli pas per pas com es durà a terme el procés de promoció ni quines han de ser les casuístiques per a que es doni. Les persones encarregades del procés no estan formades en igualtat d'oportunitats. El 38% de les promocions dels darrers 4 anys s'han donat per designació.	No es té en compte el sexe de les persones a l'hora de promocionar, tampoc les seves responsabilitats familiars. La percepció de les persones enquestades és que la promoció es fa sota criteris objectius. En les promocions hi participen varies persones.
Formació	No s'ha realitzat cap formació en igualtat d'oportunitats ni relacionats. A l'enquesta hi ha alguna persona que comenta que són poques les formacions que es realitzen. Hi ha poc interès per part dels homes en participar a les formacions.	El procés per participar a la formació sembla que és objectiu i no té en compte el sexe. Les persones treballadores poden demanar de realitzar les formacions que són del seu interès.
Retribució	Les bretxes salarials observades no es donen per el conjunt de la plantilla sinó per persones concretes que són valors atípics.	No s'observen bretxes salarials molt significatives i s'han realitzat estudis salarials. Les percepcions de les persones enquestades sobre la igualtat salarial són positives, més entre els homes que entre les dones.
Conciliació	La conciliació és l'àrea pitjor avaluada pels treballadors i treballadores en l'enquesta.	Homes i dones de tots els grups professionals fan ús de les mesures de conciliació. Aquestes estan publicades a la web interna i les poden consultar quan vulguin. Teletreballar és una opció des d'abans de la pandèmia.
Prevenició de l'assetjament		Hi ha un protocol de prevenició a l'assetjament comunicat a la plantilla. També s'han realitzat formacions sobre el funcionament d'aquest. No hi ha hagut casos en els darrers anys.
Salut i PRL	La igualtat no està inclosa com un dels objectius en la PRL ni s'ha fet l'estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Hi ha més accidentalitat en homes que en dones, ja que els homes ocupen les posicions de tècnics.	Es té en compte la situació de les persones embarassades i lactants.
Comunicació i llenguatge	Tot i que l'organització no genera comunicacions sexistes, algunes persones treballadores es queixen del vocabulari d'alguns dels seus companys, Tampoc existeix un manual d'ús de llenguatge inclusiu.	En general la informació corporativa fa un ús neutre del llenguatge.

2.7. Conclusions de l'auditoria retributiva

El Teatre Nacional de Catalunya compta amb una política retributiva justa que no discrimina les persones per raó de sexe. La bretxa de la retribució total és del 2% a favor de les dones, i no es detecten bretxes superiors al 25% a cap de les escales, ni per a les retribucions totals ni per al salari base.

El salari base explica la majoria de la retribució total i té una bretxa del 3% a favor de les dones. El salari base representa el 86,3% del total de les retribucions dels homes i el 87,7% del total de les dones.

Podem identificar el TNC com una empresa equilibrada (54,95% de la plantilla són homes i 45,05% dones). Veiem també que els llocs amb retribucions més elevats, retribucions anuals superiors als cinquanta mil euros, són ocupats gairebé amb la mateixa proporció per homes i per dones.

Les mesures que extraïem d'aquesta auditoria es dirigeixen a continuar treballant amb una bretxa salarial mínima. Es vol aconseguir mitjançant anar millorant i revisant la valoració de llocs de treball, introduint posicions noves que puguin ser requerides, o corregint les persones que no estiguin ben enquadrades dins d'un lloc de treball. Aquestes millores es faran alhora que les accions del Pla d'Igualtat, per la qual cosa s'espera una millora global quant a la igualtat entre dones i homes a l'empresa.

3. OBJECTIUS

3.1. Objectius generals

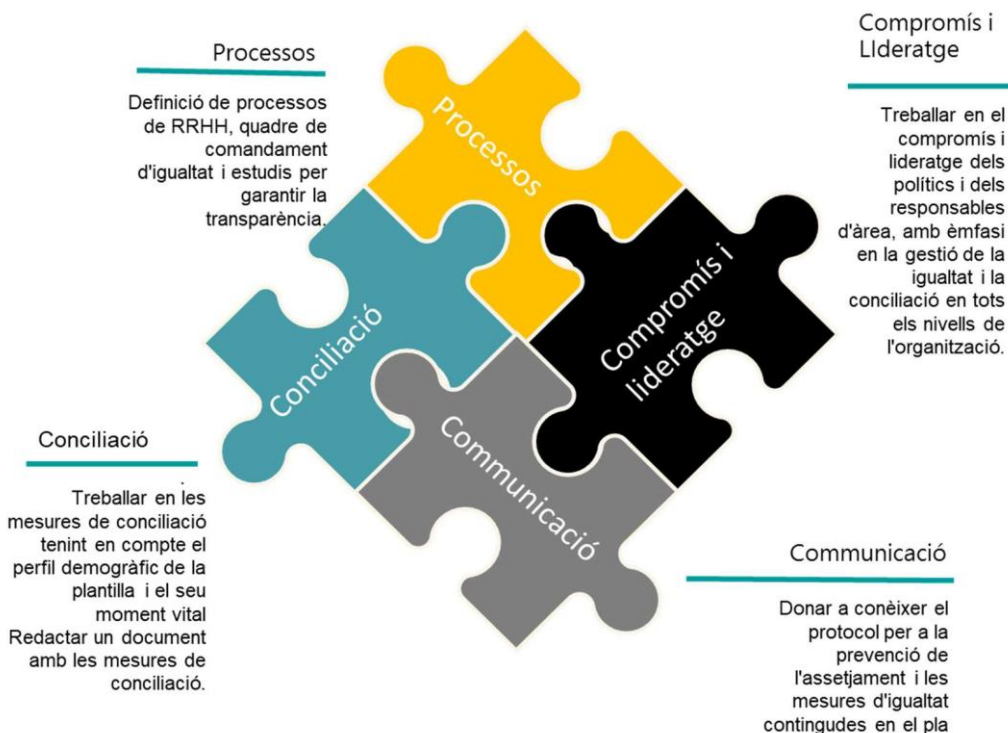
1. Promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores del Teatre Nacional de Catalunya.
2. Promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i l'estructura interna del Teatre Nacional de Catalunya.
3. Donar compliment a la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes per tal d'aprovar un Pla d'igualtat destinat al personal que hi presta serveis amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

3.2. Objectius específics

	OBJECTIUS
CULTURA I ESTRATEGIA	1. Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, sensibilitzant al personal i a la cadena de valor de la necessitat d'actuar i treballar, conjunta i globalment, en la igualtat d'oportunitats. 2. Realitzar un seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que permeti continuar el procés de millora contínua.
SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	3. Aconseguir processos de selecció clars i objectius que garanteixin la igualtat de tracte i oportunitats en l'accés, eliminant tot allò que pugui introduir de manera directa o indirecta discriminacions per raó de sexe.
PROMOCIÓ	4. Garantir l'objectivitat i no discriminació en els sistemes de promoció i ascens. Promoure i millorar les possibilitats d'accés de les dones a llocs de responsabilitat.
FORMACIÓ	5. Millorar l'accés de la plantilla a la formació. Millorar la implantació dirigida al desenvolupament professional i desenvolupar formació específica en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats.
REPRESENTATIVITAT	6. Incrementar la contractació, especialment en aquelles àrees on la dones estan sub-representades.
RETRIBUCIÓ	7. Dotar de transparència al procés de retribució de les treballadores i treballadors.
CONCILIACIÓ	8. Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant d'ells i fent-los accessibles a tota la plantilla. Millorar les mesures legals per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla.

PREVENCIÓ ASSETJAMENT	9. Garantir que el TNC és un entorn lliure d'assetjament.
	10. Divulgar i millorar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de la violència de gènere contribuïnt, així, en major mesura a la seva protecció.
SALUT LABORAL	11. Introduir la dimensió de gènere en la política de salut laboral.
COMUNICACIÓ I LLENGUATGE	12. Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interns siguin accessibles a tota la plantilla

4. ESTRATÈGIA D'IGUALTAT



5. ACCIONS D'IGUALTAT

5.1. Cultura i Estratègia

Acció 1	Difusió de la política d'igualtat
Descripció	Difondre internament, mitjançant un espai específic (tauler d'anuncis, correu electrònic, portal web, etc.), per informar sobre la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.
Públic	Tota la plantilla de TNC
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Responsable	Dept. RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 32,03 € aprox.
Tasques	Establir els canals de difusió Difondre la política i el Pla d'Igualtat
Indicadors	Número de visites /any. Espais inclòs
Data compliment	Juliol 2022

Acció 2	Nombrar un/a responsable d'igualtat
Descripció	Nomenar (i difondre) a un responsable de la igualtat, un agent d'igualtat, que vetllarà pel compliment de el pla.
Públic	Tota la plantilla de TNC
Responsable	Dept. RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 55,03 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Nombrar al o a la responsable
Indicadors	Nomenament de la persona, evidència documental.
Data compliment	Juliol 2022

Acció 3	Comunicació del compromís d'igualtat a tercers
Descripció	Informar a les empreses col·laboradores i proveïdores del compromís amb la Igualtat d'Oportunitats.
Públic	Empreses col·laboradores i proveïdors
Responsable	Dept. De comunicació
Recursos	Interns, 1 h, 35,82 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Definir el canal més adient per fer la difusió Fer la comunicació Redactar una carta per enviar a proveïdors
Indicadors	Nº d'empreses col·laboradores informades / Nombre d'empreses col·laboradores existents = tendeix a 1
Data compliment	Juliol 2022

5.2. Seguiment i avaluació

Acció 4		Quadre de comandament
Descripció	Creació d'un quadre de comandament per a la gestió dels indicadors d'igualtat.	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Dept. De RRHH	
Recursos	Interns, 3 h, 96,09 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Revisar/corroborar - Realitzar el quadre de comandament i fer el seguiment anual dels indicadors.	
Indicadors	Informe de quadre de comandament.	
Data compliment	Octubre 2022	

Acció 5		Seguiment d'actuació del Pla
Descripció	Realitzar, com a mínim, 2 reunions anuals de la comissió d'igualtat per avaluar el compliment de les accions de el Pla d'Igualtat.	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Comissió d'igualtat	
Recursos	Interns, 12 h, 402,36 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Calendaritzar dues reunions com a mínim amb la comissió d'igualtat Fer les actes de les reunions. Informe de seguiment	
Indicadors	Actes de les reunions	
Data compliment	Semestralment. Juny 2022 la primera reunió	

5.3. Selecció i contractació

Acció 6		Recomanacions per al procés de selecció
Descripció	Redacció document recomanacions per una selecció neutre i objectiva.	
Públic	Candidats/es i futura plantilla del TNC	
Responsable	Dept. RRHH	
Recursos	Interns, 3 h, 110,4 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Redacció d'un document amb recomanacions per a fer una selecció objectiva Recollir els valors de la igualtat i la transparència	
Indicadors	Evidència documental	
Data compliment	Juliol 2023	

Acció 7		Comunicar a els nous treballadors el valors d'igualtat
Descripció	Informar els nous empleats i empleades dels temes relacionats amb la igualtat. Incloure la igualtat d'oportunitats en el pack de benvinguda d'acollida per a tota la plantilla.	
Públic	Noves incorporacions	
Responsable	Dept. RRHH	
Recursos	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.	

Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Informar a les noves incorporacions els valors d'igualtat. Incloure la igualtat d'oportunitats en el manual d'acolliment. Breu xerrada de 15 minuts més tríptic aprofitant la formació inicial de 2h de PRL
Indicadors	Nº de dones i homes informats / total d'incorporacions Evidència documental: manual d'acollida
Data acompliment	Juliol 2023

Acció 8	Publicar el compromís d'igualtat en les ofertes
Descripció	En el cas en que l'empresa faci un anunci o una crida, incloure accions de discriminació positiva (imatges o frases dirigides específicament a dones) en anuncis d'ofertes de treball de llocs molt polaritzats.
Públic	Públic en general i tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Redactar les ofertes d'ocupació amb l'eslògan d'igualtat.
Indicadors	Nº de accions de discriminació positiva (frases/imatges)
Data acompliment	Gener 2023

Acció 9	Formació a les persones que participen als processos de selecció
Descripció	Formar a les persones encarregades dels processos de selecció en Igualtat d'Oportunitats, estereotips de gènere...
Públic	Persones responsables dels processos de selecció
Responsable	Dept. RRHH
Recursos	Externs, 4 h, 200 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Definició del programa i continguts de l'acció Impartició
Indicadors	Nº de persones que realitzen processos formades en Igualtat / Nº de persones que realitzen els processos
Data acompliment	Octubre 2022

5.4. Promoció

Acció 10	Redacció de política de promocions
Descripció	Redactar una política de promocions que garanteixi que el procés es realitza en igualtat d'oportunitats
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 3 h, 110,4 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Redacció d'un document amb recomanacions per a fer una procés de promoció objectiu Recollir els valors de la igualtat i la transparència
Indicadors	Evidència documental

Data acompliment	Juliol 2023
-------------------------	-------------

Acció 11	Acció positiva envers les dones en Igualtat de condicions
Descripció	En igualtat de condicions i mèrits, en qualsevol procés de promoció, tindran preferència les persones del sexe menys representat en aquella àrea, departament o grup..
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Analitzar i aplicar els criteris d'acció positiva en el procés de promoció interna
Indicadors	Nº de vegades en què s'ha aplicat aquesta mesura d'acció positiva.
Data acompliment	Octubre 2022

5.5. Formació

Acció 12	Incloure mòduls formatius d'igualtat
Descripció	Desenvolupar un curs de formació (en línia o presencial) sobre la igualtat, els estereotips inconscients i la prevenció de l'assetjament per a tota la plantilla.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Externs, 131 h, 2.000 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Nombre de cursos amb mòduls d'igualtat / nombre de cursos impartits.
Indicadors	Núm. de cursos amb mòduls d'igualtat/ núm. de cursos impartits. Número de persones participants
Data acompliment	Gener 2023

Acció 13	Procediment de formació per detectar necessitats
Descripció	Definir un procediment de formació que contempli semestralment les necessitats de formació que tenen els equips
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 2 h, 64,06 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Definir el procediment Consensuar amb els responsables de cada equip Reunions semestrals
Indicadors	Evidència documental
Data acompliment	Juliol 2023

Acció 14	Promoure la participació
Descripció	Promoure la participació a la formació als dos sexes
Públic	Tota la plantilla

Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 32,03 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Establir els mecanismes i accions amb les promourem la participació a la formació Garantir que els mecanismes i accions no discriminen a cap col·lectiu ni persona Posar en marxa les accions
Indicadors	Evidència documental
Data acompliment	Octubre 2022

5.6. Representativitat

Acció 15	Acció positiva envers les dones en l'igualtat de condicions
Descripció	A igualtat de perfil competencial, experiència, etc. donar prioritat a la contractació de la persona del sexe menys representat.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Analitzar i aplicar els criteris d'acció positiva en els processos de selecció i promoció
Indicadors	Evidències de dones contractades anualment en les àrees amb subrepresentació.
Data acompliment	Octubre 2022

5.7. Retribució

Acció 16	Auditoria salarial RD 6/2019
Descripció	Realització d'un estudi retributiu, tenint en compte el salari base, els complements i les dietes cobrades en tots els grups i nivells, desagregades per sexe per a complir el requeriment de "Auditoria salarial" recollit al RD 6/2019.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Externs, 1.680 €
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Fer una valoració de llocs de treball Analitzar les retribucions (salari base, complements salarials i complements extrasalarials) dels treballs d'igual valor i extreure'n la mitjana, la mediana i la bretxa (si n'hi ha)
Indicadors	Evidència documental de l'auditoria
Data acompliment	Maig 2022

5.8. Conciliació i corresponsabilitat

Acció 17	Informar de les novetats d'igualtat, conciliació i corresponsabilitat
Descripció	Utilitzar els canals de comunicació interna de l'empresa (taulers d'anuncis, portal, etc.) per informar sobre les lleis que impliquin la igualtat.
Públic	Tota la plantilla

Responsable	Dept. RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 32,03 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Recopilació informació legislativa. Comunicar a través dels canals interns
Indicadors	Nº d'informacions penjades en els taulers d'anuncis / Nº de centres Informació específica per als homes penjada als taulers i altres canals
Data acompliment	Juny 2022

Acció 18	Estudi permisos i mesures de conciliació
Descripció	Estudiar quines mesures de conciliació es poden dur a terme per tal de millorar l'estat actual de conciliació de la plantilla.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Comissió d'Igualtat
Recursos	Interns, 6 hores, 201,80 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Estudiar viabilitat d'altres permisos i mesures de conciliació que actualment no es donin a la organització
Indicadors	Nº de millores de conciliació detectades/ Nº d'accions que s'han desenvolupat
Data acompliment	Octubre 2022

5.9. Prevenció del assetjament

Acció 19	Difusió del protocol per la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Descripció	Difondre el Protocol per a la prevenció de l'Assetjament a tota la plantilla.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 32,03 € aprox.
Estat actual	Document existent. Pendent de difondre.
Tasques	Establir els canals de comunicació més adequats per a difondre el protocol Establir com i quan es difondrà Difondre el protocol
Indicadors	Evidència documental
Data acompliment	Juliol 2022

Acció 20	Informar dels drets de les víctimes de violència
Descripció	Informar dels drets vigents que tenen les persones víctimes de violència de gènere.
Públic	Tota la plantilla
Responsable	Dept. De RRHH
Recursos	Interns, 1 h, 32,03 € aprox.
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.
Tasques	Establir la informació a comunicar Establir els canals Informar
Indicadors	Evidència documental
Data acompliment	Juliol 2022

5.10. Salut laboral

Acció 21		Incorporació de la variable de gènere a la política de salut laboral
Descripció	Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir.	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Prevenció de riscos (Etegra)	
Recursos	Externs, 3 h, 96 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Revisar- Introduir la variable sexe, pels sistemes de recollida i tractament de dades. També introduir-la amb l'estudi i recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals, inclosos els psicosocials.	
Indicadors	Risc detectat. Índex sinistralitat per sexe.	
Data compliment	Octubre 2022	

Acció 22		Revisar i informar dels riscos durant l'embaràs i la lactància
Descripció	Revisar i informar del contingut del protocol de riscos durant l'embaràs i la lactància natural.	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Dept. De RRHH	
Recursos	Interns, 3 h, 96,09 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Redacció de un document que reculli totes les mesures per les dones durant l'embaràs i la lactància. Informar del document	
Indicadors	Evidència documental	
Data compliment	Octubre 2022	

5.11. Comunicació i Llenguatge

Acció 23		Facilitació de canals de comunicació
Descripció	Facilitar canals de comunicació perquè la plantilla pugui realitzar suggeriments i expressar opinions (correu electrònic, bústia de suggeriments, etc.)	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Dept. De RRHH	
Recursos	Interns: 1 h, 32,03 €	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Establir canals de comunicació Difondre l'accés als canals entre la plantilla	
Indicadors	Espai per a suggeriments establert, nombre de suggeriments rebuts.	
Data compliment	Juliol 2023	

Acció 24		Decàleg de ús del llenguatge no sexista
Descripció	Creació d'un decàleg d'estil de llenguatge no sexista.	
Públic	Tota la plantilla	
Responsable	Dep. Artístic	
Recursos	Interns, 3 h, 97,86€ aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Redacció de un document, decàleg del bon ús del llenguatge Difusió del document. Resum del Manual en els taulers d'anuncis.	
Indicadors	Elaboració del Manual.	
Data acompliment	Juliol 2023	

Acció 25		Revisió del llenguatge que emet l'empresa
Descripció	Garantir un ús neutre del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes. Revisar el llenguatge, imatges i estereotips, en els documents corporatius.	
Públic	Tota la plantilla i persones alienes a l'organització	
Responsable	Dept. De comunicació	
Recursos	Interns, 2 h, 71,64 € aprox.	
Estat actual	Novetat. Pendent de posar-ho en marxa.	
Tasques	Revisar llenguatge, imatges i estereotips, en la documentació de l'empresa. Eliminar si es necessari els estereotips de gènere en tot el procés del pla de desenvolupament.	
Indicadors	Nombre de materials revisats. Nombre total de materials.	
Data acompliment	Abril 2023	

5.12. Auditoria retributiva

CODI ACCIÓ: 1.1		AUDITORIA RETRIBUTIVA
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar les definicions del llocs de treball i assegurar que es mantenen al dia per tal de garantir l'aplicació del principi d'equitat retributiva.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla TNC	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Departament de RRHH	
RECURSOS:	Interns, 3 h, 110,4 € aprox.	
COMUNICACIÓ:	Comunicació a RRHH	
INDICADORS:	Evidència de la revisió	
DATA PROPOSADA:	1r trimestre 2023	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	

CODI ACCIÓ: 1.2		AUDITORIA RETRIBUTIVA
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar que les persones a qui se li aplica alguna modificació en la descripció del lloc de treball, estiguin ben enquadrades dins de cada un dels grups o escales.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla TNC	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Departament de RRHH	
RECURSOS:	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.	
COMUNICACIÓ:	Comunicació a RRHH	
INDICADORS:	Evidència de la revisió Reducció de la bretxa salarial	
DATA PROPOSADA:	Quan sigui necessari	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	

CODI ACCIÓ: 1.3		AUDITORIA RETRIBUTIVA
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Definir nous llocs de treball en el cas que sigui necessari.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla TNC	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Departament de RRHH	
RECURSOS:	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.	
COMUNICACIÓ:	Comunicació a RRHH	
INDICADORS:	Necessitat detectada/ Creació d'una nova descripció de llocs de treball	
DATA PROPOSADA:	Quan sigui necessari	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	

CODI ACCIÓ: 1.4		AUDITORIA RETRIBUTIVA
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar que totes les posicions definides per l'empresa estiguin incorporades a la valoració de llocs de treball.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla TNC	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Departament de RRHH	
RECURSOS:	Interns, 1 h, 36,80 € aprox.	
COMUNICACIÓ:	Comunicació a RRHH	
INDICADORS:	Evidència documental	
DATA PROPOSADA:	Quan sigui necessari	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	

6. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

Nº	ACCIÓ	2022				2023				2024				2025				2026				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
1.1	1. Difondre internament, mitjançant un espai específic (tauler d'anuncis, correu electrònic, portal web, etc.), per informar sobre la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa.																					
1.2	2. Nomenar (i difondre) a un responsable de la igualtat, un agent d'igualtat, que vetllarà pel compliment de el pla.																					
1.3	3. Informar a les empreses col·laboradores i proveïdores de la companyia del compromís amb la igualtat d'oportunitats.																					
2.1	4. Creació d'un quadre de comandament per a la gestió dels indicadors d'igualtat.																					
2.2	5. Realitzar, com a mínim, 2 reunions anuals de la comissió d'igualtat per avaluar el compliment de les accions de el Pla d'Igualtat.																					
3.1	6. Redacció document recomanacions per una selecció neutre i objectiva.																					
3.2	7. Informar els nous empleats i empleades dels temes relacionats amb la igualtat. Incloure la igualtat d'oportunitats en el pack de beninguda d'acollida per a tota la plantilla.																					
3.3	8. En el cas en que l'empresa faci un anunci o una crida, incloure accions de discriminació positiva (imatges o frases dirigides específicament a dones) en anuncis d'ofertes de treball de llocs molt polaritzats.																					

10.1	21. Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i investigació generals en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir.																				
10.2	22. Revisar i informar del contingut del protocol de riscos durant l'embaràs i la lactància natural.																				
11.1	23. Facilitar canals de comunicació perquè la plantilla pugui realitzar suggeriments i expressar opinions (correu electrònic, bústia de suggeriments, etc.)																				
11.2	24. Creació d'un decàleg d'estil de llenguatge no sexista per ús intern.																				
11.3	25. Garantir un ús neutre del llenguatge en totes les comunicacions internes i externes. Revisar el llenguatge, imatges i estereotips, en els documents corporatius.																				
Nº	ACCIÓ	2022				2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
12.1	26. Revisar les definicions del llocs de treball i assegurar que es mantenen al dia per tal de garantir l'aplicació del principi d'equitat retributiva.																				
12.2	27. Revisar que les persones a qui se li aplica alguna modificació en la descripció del lloc de treball, estiguin ben enquadrades dins de cada un dels grups o escales.																				
12.3	28. Definir nous llocs de treball en el cas que sigui necessari.																				
12.4	29. Revisar que totes les posicions definides per l'empresa estiguin incorporades a la valoració de llocs de treball.																				

7. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

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

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

El seguiment es realitzarà una vegada a l'any i la Comissió d'Igualtat realitzarà acta de la reunió.

7.1. Comissió de seguiment i avaluació

La Comissió negociadora del pla d'Igualtat del TNC, constituïda el 17 de novembre de 2021 es convertirà en Comissió de seguiment i Avaluació serà la encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau d'acompliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades.

7.1.1. Funcions de la Comissió

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

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Ser informada de la implantació de mesures acordades, podent col·laborar en el seu disseny quan així es prevegi en el propi Pla o s'acordi entre les parts.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Rebre els informes per par de l'empresa per tal d'elaborar en compliment del Pla d'Igualtat, així com elaborar un informe anual que reflectirà l'estat i avanços respecte al compliment dels objectius d'igualtat dins de l'empresa, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures engegades per aconseguir la fi perseguida,
- Proposar, debatre i si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguissin els objectius en els terminis establerts o per donar resposta a noves situacions o necessitats.

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

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

Atribucions específiques de la Comissió:

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

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

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

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

Sobre la base de l'avaluació realitzada, la Comissió d'Igualtat formularà propostes de millora i els canvis que poguessin incorporar-se, ja siguin en relació a accions específiques o dates d'acompliment proposades.

El Teatre Nacional de Catalunya utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

Àmbit	Indicadors bàsics
Política d'igualtat d'oportunitats	Existència d'una cultura d'igualtat.
	Existència d'un pla d'igualtat
	Existència d'un òrgan responsable de la igualtat
Comunicació, llenguatge i imatge	Comunicació interna de tot el relacionat amb la igualtat en l'organització.
	Existència d'una guia de llenguatge i imatge no sexista.
Representació de les dones	Proporció de dones en els càrrecs de responsabilitat.
	Percentatge de dones en els diferents nivells, promoció.
	Percentatge de seleccions realitzades i vacants cobertes.
	Distribució de les dones i homes en l'organització.
Retribució i contractació	Bretxa salarial entre homes i dones per grup professional.
	Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contractes.
	Percentatge de baixes i acomiadaments per raó de sexe.
Assetjament i actituds sexistes	Existència d'un òrgan, persona, responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament.
	Nº de denúncies rebudes.
	Accions de l'organització per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament.
Conciliació de la vida laboral, familiar i personal	Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai.
	Existència o no, de serveis per a la conciliació com ajudes guarderia, ajudes per al menjar, i altres serveis.
Formació	Hores de formació homes/ dones
	Relació de cursos realitzats

8. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Si el present Pla d'Igualtat no s'adapta a la realitat de l'empresa, manca de sentit i la necessitat d'actualitzar el seu contingut davant les principals vicissituds per les quals pot travessar l'entitat suposen una manifestació notòria de la seva utilitat, per ella la Comissió de Seguiment podrà revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència aquest Pla d'Igualtat, amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna mesura que aquell contingut en funció dels efectes que es vagin apreciats en relació amb la consecució dels seus objectius.

En aquest sentit, si de les conclusions del seguiment i avaluació del present Pla d'Igualtat, s'observés la necessitat de modificació d'alguna part, la comissió de seguiment, haurà de prendre les següents mesures:

- Es realitzarà un informe amb les propostes de modificació o de l'adopció d'altres noves.
- Es convocarà reunió de la comissió on es discutiran el contingut de l'informe i les mesures necessàries, per a dur-lo a terme.
- Es deixarà constància per escrit de les decisions adoptades, que hauran de ser aprovades per els/les integrants de la comissió i si és necessari, es remetrà a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat.
- S'informarà la plantilla.

9. SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Qualsevol modificació, requerirà la conformitat dels i les components de la Comissió. La negociació es desenvoluparà conforme al principi de bona fe per totes dues parts. No obstant això, en el cas de produir-se algun desacord, s'acudirà a l'autoritat laboral competent.

Signatures:

Per part de l'empresa

VIDsigner code: 8991CAD7AD4C44208...
Olga Martí Cassé

Olga Martí

VIDsigner code: C61432433FB045C382...
Oriol Puig Garcia

Oriol Puig

VIDsigner code: CC6D832D5FE245FFA...
Montserrat Nolla Jornet

Montserrat Nolla

**Per part de la Representació de les
persones treballadores**

VIDsigner code: BOB119F989FB44A68A...
Héctor Sacasa Torn

Héctor Sacasa

VIDsigner code: 55CD4654EF4F4009A...
Francisca Naharro Herrero

Francisca Naharro

VIDsigner code: 4D4EF7DCE675463A9...
Xavier Saló Armengol

Xavier Saló

08 de juny de 2022