

1R PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DE FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA



NOVEMBRE 2023



1. Introducció	4
1.1. FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.....	4
1.2. Estructura	5
1.3. Conveni col·lectiu	6
1.4. Representació sindical	6
1.5. Compromís de la direcció.....	7
2. Marc legal del Pla d'Igualtat	8
3. Parts subscriptores del pla	12
4. Principis que regeixen el Pla d'Igualtat	12
5. Àmbit d'aplicació i vigència del Pla	13
6. Diagnòstic d'Igualtat	14
6.1. Dades demogràfiques	14
6.2. Distribució de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA	16
6.3. Condicions de treball i conciliació.....	18
6.4. Selecció i contractació	22
6.5. Promoció.....	26
6.6. Formació i desenvolupament	26
6.7. Retribució	29
6.8. Prevenció de l'assetjament	31
6.9. Prevenció de la violència de gènere	32
6.10. Comunicació i llenguatge	32
6.11. Infrarepresentació femenina.....	32
6.12. Salut i PRL	33
6.13. RSC	34
6.14. Resum Diagnòstic	35
7. Auditoria retributiva	36
7.1. Sistema analític utilitzat per a la valoració de llocs de treball	36
7.2. Conclusions auditoria	39
8. Concepte i contingut del pla d'igualtat	40
8.1. Participació de les persones	41
8.2. Objectius generals del pla	41
8.3. Objectius específics	42



8.4.	Estratègia	43
8.5.	Eixos d'actuació.....	43
9.	Accions d'igualtat.....	44
10.	Calendari d'implantació	68
11.	Seguiment i avaluació	70
10.1.	Comissió d'igualtat, seguiment i avaluació	70
10.2.	Metodologia per al seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat	73
12.	Metodologia per a l'avaluació del Pla d'Igualtat	74
13.	Procediment de modificació	76
11.	Solució de discrepàncies	77
12.	Glossari conceptes clau.....	77
13.	Annex protocol d'assetjament de les escoles	78

1. INTRODUCCIÓ

1.1. FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA

La diòcesi de Terrasa és una circumscripció eclesiàstica de la Església catòlica a Espanya.

Pertany a la província eclesiàstica de Barcelona, amb seu en la arxidiòcesi de Barcelona.

Es tracta d'una fundació privada l'àmbit d'actuació de la qual és l'educació.

El 15 de juny de 2004, amb la Butlla Christifidelium Salutem, el sant pare Sant Joan Pau II va constituir la Diòcesi de Terrasa, sufragània de l'Església Metropolitana de Barcelona. Amb l'Arxidiòcesi de Barcelona i la Diòcesi de Sant Feliu de Llobregat, formen la Província Eclesiàstica de Barcelona.

La diòcesi de Terrasa és una circumscripció eclesiàstica de la Església catòlica a Espanya. Pertany a la província eclesiàstica de Barcelona, amb seu en la arxidiòcesi de Barcelona.

La diòcesi de Terrasa va ser erigida per Sant Joan Pau II el 15 de juny de 2004 amb la butlla Christifidelium salutem. El 25 de juny del mateix any va prendre possessió Mons. Josep Àngel Saiz Meneses com primer bisbe de la diòcesi.

El territori diocesà ocupa la major part de les comarques del Vallès Oriental i el Vallès Occidental i forma part de la Província Eclesiàstica de Barcelona juntament amb l'arxidiòcesi de Barcelona i la diòcesi de Sant Feliu de Llobregat.

Missió i visió

El lema episcopal del bisbe és “Scio enim cui credidi” que traduït significa “sé de qui m'he fiat”.

L'escut episcopal de Mons. Salvador Cristau Coll conté en la part superior, de costat a costat, la representació del Sant Esperit de Déu.

En la part inferior es distingeix l'estrella que fa referència a la Verge, per simbolitzar la seva devoció mariana i a la vegada el patronatge i protecció de Maria sobre la diòcesi de Terrasa. I, a l'altre costat, la imatge d'un xai, representació de Jesucrist, el Xai de Déu que esborra el pecat del món.



Valors

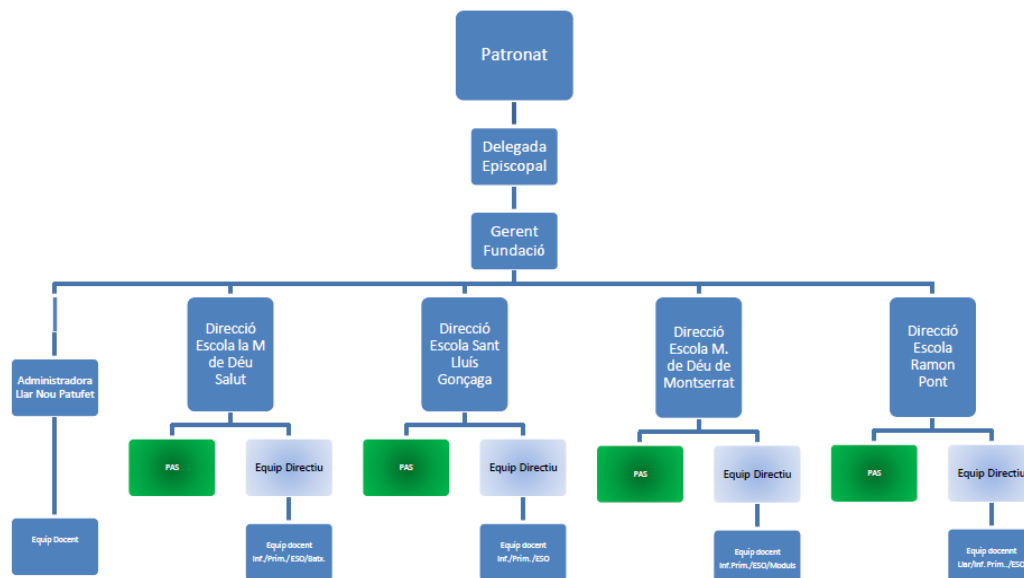
- Ser una Església que surt a l'encontre de cada persona.
- Formació cristiana des de la conversió missionera per tal ser veritables apòstols evangelitzadors.
- Una casa amb les portes obertes.
- Una família en sortida.
- Reflexionar i portar a la pràctica tota la comunitat cristiana.
- Una casa amb les portes obertes.



Escola i vida

- Activitat celebrativa
- Activitat pastoral i evangelitzadora
- Activitat caritativa i assistencial
- Activitat cultural

1.2. Estructura



1.3. Conveni col·lectiu

La Fundació Escola i Vida està adherida al “XI Conveni col·lectiu autonòmic de l’ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics”.

1/56

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya

Núm. 7836 - 21.3.2019

CVE-DOGC-A-19077037-2019

DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES

RESOLUCIÓ TSF/658/2019, de 2 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l’XI Conveni col·lectiu autonòmic de l’ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994).

Vist el text de l’XIè Conveni col·lectiu autonòmic de l’ensenyament privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics, subscrit en dates 14 de desembre de 2018 i 22 de febrer de 2019, per part de la representació social per la Unió Sindical Obrera de Catalunya, la Unió General de Treballadors i Comissions Obreres de Catalunya i per la part empresarial per l’Associació Professional de Serveis Educatius de Catalunya, l’Agrupació Escolar Catalana, la Federació Catalana de Centres d’Ensenyament i la Confederació de Centres Autònoms d’Ensenyament de Catalunya, i d’acord amb el que disposen l’article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, pel qual s’aprova el Text Refós de la Llei de l’Estatut dels treballadors; l’article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d’agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; i l’article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d’agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Mesa de negociació.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 2 de març de 2019

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

XI Conveni col·lectiu autonòmic de l’ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics any 2019

Títol primer

Disposicions generals

Capítol primer

ISSN 1088-290X

<http://www.gencat.cat/dogc>

DL B 38014-2007

1.4. Representació sindical

La Fundació Escola i Vida compta amb una representació sindical formada per 11 dones i 3 homes.

1.5. Compromís de la direcció

El 31 de gener de 2023 la Fundació Escola i Vida signa el seu compromís amb la Igualtat.



COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ AMB EL PLA D'IGUALTAT

D'acord amb la Política per a les Persones i el Coneixement, i desenvolupant el valor del respecte entre persones i els respectius benestar socials, la direcció de la FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA, d'acord amb la definició del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre homes i dones, es DECLARA compromesa en:

l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, sense discriminar directament o indirectament per raó de gènere, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat real dins la nostra organització.

En tots i cadascun dels àmbits en que es desenvolupa l'activitat de la FUNDACIÓ, des de la selecció a la promoció, passant per la política retributiva, la formació, les condicions del treball, la seguretat i la salut laboral, l'organització del temps de treball i la conciliació del mateix amb la vida familiar i personal, la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, i el ús no discriminatori del llenguatge en la comunicació i la publicitat, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta.

Per que fa a la comunicació tant interna com externa en el pla d'igualtat, us tindrem informat/ides de les mesures que s'adoptin per tal de projectar una imatge de la FUNDACIÓ d'acord amb aquests principis.

Totes aquestes voluntats es portaran a terme a través de la implantació d'un Pla d'igualtat que suposi millores respecte de la situació present.

Per al seguiment d'aquest Pla d'igualtat es comptarà amb una Comissió d'igualtat on estaran representades les persones treballadores i els seus representants.

Terrassa, 31 de gener de 2023

35026637Y JOSEFA
ROSARIO ALVAREZ (R:
R0801782D)

Firmado digitalmente por
35026637Y JOSEFA ROSARIO
ALVAREZ (R: R0801782D)
Fecha: 2023.10.19 09:35:10 +02'00'

Josefa Rosario Álvarez González
Delegada i Representant de la Fundació Escola i Vida

2. MARC LEGAL DEL PLA D'IGUALTAT

Marc normatiu europeu

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

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

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

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

En el referit a la igualtat de tracte en l'accés a l'ocupació cal destacar tres Directives:

“La Directiva 73/2002” del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica “La Directiva 76/207/CEE” del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

“La Directiva 2004/113/CE” sobre la implementació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis.

“La Directiva 2006/54/CE” sobre la implementació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en l'àmbit d'ocupació.

Finalment, assenyalar que la transversalitat de Gènere i la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes continua sent una de les prioritats de l'agenda europea. Així ho demostra la inclusió de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques i accions comunitàries, com l'Estratègia Marc Comunitària per a la igualtat entre tots dos sexes, els Programes d'Acció Comunitaris i, especialment, la importància que s'ha concedit a la integració de la perspectiva de gènere en la programació dels Fons Estructurals, en establir que les accions cofinançades pels Fons hauran de tenir en compte la dimensió de gènere.

Marc normatiu espanyol

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

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

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

La Llei d'igualtat ve a constituir un element important en el procés d'integració de la transversalitat de gènere en la “assumpció de la dimensió estructural de la discriminació de gènere”.

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

RD 6/2019

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

- Les empreses i entitats amb 50 o més persones treballadores 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 LO 3/2007).
- Registre salarial de l'empresa o entitat.

- Mesures per a les víctimes de violència de gènere.
- Modificació de sancions.
- Modificació permís de paternitat, concreció horària i permís de lactància.

RD 901/2020

El Reial decret té per objecte el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.

Les principals modificacions o novetats són la següents:

- Les empreses (o entitats) que componen un grup d'empreses (o entitats) podran elaborar un pla únic per a totes o part de les empreses (o entitats) del grup.
- Les empreses i entitats hauran d'iniciar el procediment de negociació dels seus plans d'igualtat i dels diagnòstics previs mitjançant la constitució de la comissió negociadora, dins del termini màxim dels tres mesos següents al moment en què haguessin aconseguit les persones de plantilla que el fan obligatori. I en el termini màxim d'un any haver presentat la sol·licitud de registre.
- Es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa o entitat i la de les persones treballadores. En les empreses i entitats on no existeixin les representacions legals es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa o entitat i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa o entitat.
- Canvis en el contingut mínim, com ara: els àmbits personal, territorial i temporal, l'auditoria salarial...
- Els plans d'igualtat seran objecte d'inscripció obligatòria en registre públic, qualsevol que sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts.

RD 902/2020

El Reial Decret per a les empreses i entitats que comptin almenys amb 50 persones treballadores per a garantir la igualtat retributiva, identificar la discriminació salarial i fomentar la transparència.

Resumint el més important:

- Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la seva representació legal en l'empresa o entitat, al registre salarial d'aquesta. Si no existeix RLPT, podran accedir al registre, però la informació no abastarà les dades (fetes una mitjana) respecte a les quanties efectives de les retribucions que constin en el registre, sinó únicament les diferències percentuals que existeixin en les retribucions de l'empresa o entitat (fetes una mitjana de dones i homes).
- El període temporal de referència serà amb caràcter general l'any natural.
- Les empreses i entitats hauran de contemplar, dins del registre salarial, les dades retributives de tota la plantilla sense excepció, incloent-hi el personal directiu i als alts càrrecs.

- Les persones professionals que representin legalment a les persones treballadores (RLPT) participaran en el disseny del registre salarial. Hauran de ser consultades en el termini dels deu dies anteriors a l'elaboració del registre. La mateixa antelació s'estipula quan el registre hagi de modificar-se a causa d'una alteració substancial del seu contingut.
- La finalitat de l'auditoria retributiva és obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa o entitat, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.
- Les empreses i entitats que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva. El Reglament aclareix que l'auditoria retributiva tindrà la vigència del pla d'igualtat del qual forma part, tret que es determini una altra inferior en aquest. El contingut de l'auditoria retributiva implica l'avaluació dels llocs de treball (tant en relació amb el sistema retributiu com amb el sistema de promoció).
- Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció d'aquestes desigualtats.
- La valoració de llocs de treball en els convenis col·lectius passa a considerar-se un altre dels eixos fonamentals dins del principi de transparència retributiva.

Aquesta llei considera la discriminació salarial com falta molt greu en matèria de relacions laborals, podent conduir a la imposició d'una multa d'entre 6.251 i 178.500 euros.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBI en les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.
2. A través del Consell de Participació de les persones LGTBI es recopilaran i difondran les bones pràctiques realitzades per les empreses en matèria d'inclusió de col·lectius LGTBI i de promoció i garantia d'igualtat i no discriminació per raó de les causes contingudes en aquesta llei.

3. PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

El present pla d'igualtat està realitzat i negociat per la Comissió d'Igualtat de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA, constituïda el dia 29 de març del 2022, a la seu de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA, situada a Terrassa, carrer Vinyals 47. Està constituïda per:

Per part de l'empresa

- Sra. Roser Alvarez González, Delegada Episcopal,
- Sr. Marcos Moreno Monjon, director d'escola,
- Sra. Candelaria Cid Pagès, professora,
- Sr. David Cuenca Guirado, representant del PAS
- Mn. Pere Pardo Sabartés. Adjunt a la Direcció

Per part de la Representació Legal de les Persones Treballadores

- Sra. Yolanda Diaz Garcia, representant del Nou Patufet USOC
- Sr. Marcos Calvo Ortiz de l'escola Mare de Déu de Montserrat UGT
- Sra. Sonia Jaimez Garcia, representant de l'Escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Elisabet Rusiñol Pérez, representant també de l'escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Fabiola Gil Jiménez, representant de l'Escola Ramon Pont CCOO

Assessor i assessora

- Sra Emilia Sanz Mata, del sindicat Unió Sindical Obrera de Catalunya
- Sra. Paula Mattio Lastra, com a assessora experta en matèria d'igualtat i conciliació.

4. PRINCIPIS QUE REGEIXEN EL PLA D'IGUALTAT

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

1. Està dissenyat per a totes les persones que componen l'empresa o entitat, siguin dones, homes, o d'altres identitats.
2. Adopta la transversalitat de gènere i una estratègia per a fer efectiva la igualtat entre dones i homes en l'empresa.
3. Té una naturalesa correctora i preventiva, pretenent així eliminar discriminacions futures per raó de sexe.
4. És dinàmic i està obert a canvis i noves mesures en funció de les necessitats detectades durant el seguiment.
5. Estableix un compromís de l'empresa que farà ús dels recursos humans i materials necessaris per a la seva implantació, seguiment i avaluació.
6. Propicia la participació i el diàleg de totes les parts subscriptores del pla.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA

ÀMBIT PERSONAL:

Sobre la base del que es disposa en l'article 8.2 del R.D 901/2020, el contingut del Pla d'Igualtat serà de general i obligat compliment per a totes les persones treballadores de la plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA, qualsevol que sigui la seva modalitat contractual o càrrec que ostenti, així com en el seu cas, a les persones cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de servei en l'empresa usuària. Així mateix, el Pla serà aplicable a la totalitat de centres de treball.

ÀMBIT TERRITORIAL:

L'àmbit territorial de la província de Barcelona comprendrà les 5 escoles i la seu central (seu de la Fundació Escola i Vida):

Llar Infantil Nou Patufet

Cr Lluís companys 1, Cerdanyola del valles 08290
[Telèfon: 936925995](tel:936925995)
info@noupatufet.com
nº treballadores/rs 10

Escola Mare de Déu de la Salut

C/Latorre 70-90 08201, Sabadell
[Telèfon: 93 727 00 06](tel:937270006)
secretaria@escolalasalut.com
nº treballadores/rs 96

Escola Mare de Déu de Montserrat

C/ Cervantes, 77, 08191 Rubí
[935 888 071](tel:935888071)
escolamontserrat@escolamontserrat.cat
nº treballadors/res 88

Escola Ramon Pont

C/ Sant Tomàs 40 · 08222 Terrassa
Tel. 937 857 639
ramonpont@ramonpont.cat
nº treballadores/rs 44

Escola Lluís Gonçaga

Ronda del Carril, 92, La Garriga
[93 871 42 97](tel:938714297)
escola@escolasantlluis.cat
nº treballadores/rs 48

Fundació Escola i Vida

Carrer Vinyals 47 - 08221 TERRASSA
937337120
nº treballadores/rs 5

ÀMBIT TEMPORAL:

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura, 16 de novembre de 2023, mantenint la seva vigència durant un termini de 4 anys previst en l'article 9.1 del Reial decret 901/2020. Sis mesos abans de la finalització del present Pla es procedirà amb el procés de negociació del següent Pla d'Igualtat, sobre la base dels informes de seguiment anuals i avaluació final del present Pla, així com de l'actualització del diagnòstic de situació.

6. DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT

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

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

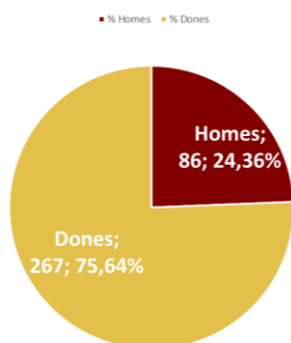
Cal assenyalar que els resultats del diagnòstic realitzat han estat posats en coneixement de la Direcció de l'empresa i de la Comissió d'Igualtat a fi de promoure i facilitar la participació activa en el procés d'elaboració del present Pla d'Igualtat.

El llenguatge utilitzat en la realització del present diagnòstic ha estat neutre i inclusiu. Els possibles conceptes i/o paraules de tipus no inclusiu que pugui haver-hi en el document formen part de la informació corporativa de l'empresa, i que, per motius de rigorositat, hem mantingut sense fer cap modificació. Serà en el contingut del pla on posarem en marxa les accions corresponents per a garantir un ús respectuós del llenguatge per a totes les persones en l'empresa.

Per a una anàlisi més exhaustiva de cada una de les escoles i la seu central, consultar el document del diagnòstic, en el present pla s'inclou, per a una major brevetat, el diagnòstic consolidat de la suma de tots els centres.

6.1. Dades demogràfiques

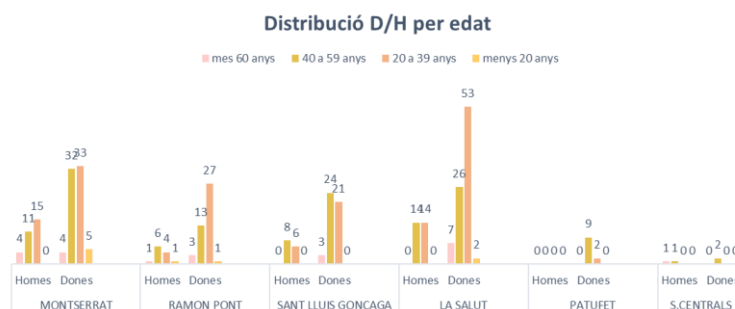
Sexe



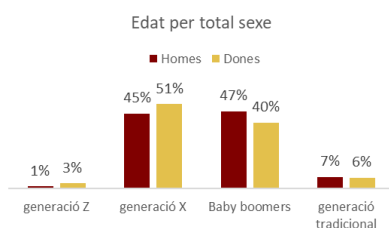
El percentatge de dones (75,64%) i homes (24,36%) a la plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA no s'ajusta als valors d'equilibri recomanats per la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 de 40% de persones del sexe menys representat en plantilla.

Podem identificar a Fundació Escola i Vida com una fundació feminitzada, atès el sector en el qual desenvolupa la seva activitat, no sent una qüestió específica ni voluntària de la fundació.

Edat



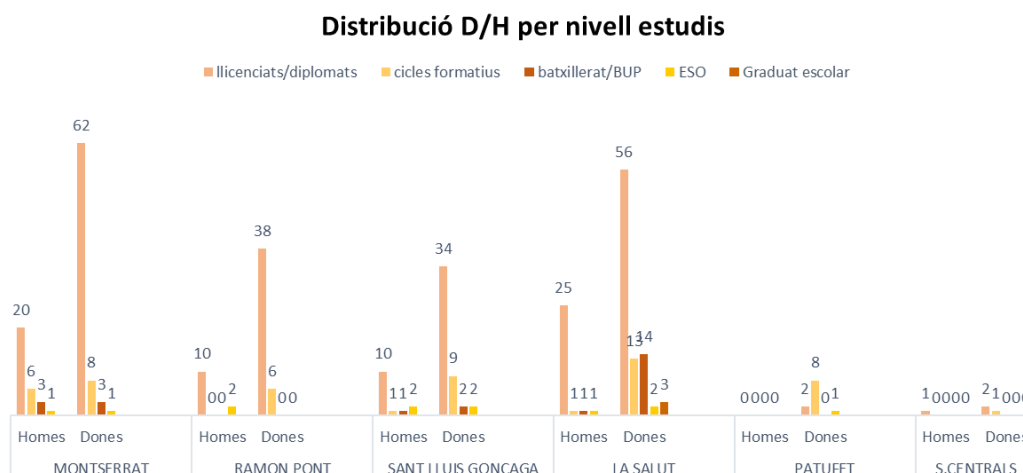
Observem com les franges d'edat en què es concentra majorment el personal d'Escola i Vida, tant homes com dones, són les franges de, en primer lloc, entre els 20 als 39 anys, i en segon lloc, dels 40 als 59.



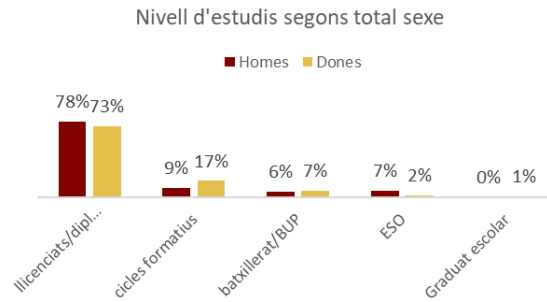
Si analitzem com es distribueixen les generacions sobre el total de dones i homes, veiem que el percentatge més alt de dones pertany a la generació X, mentre que el percentatge més alt d'homes pertany a la generació *baby boomers*.

Edat	Generacions	Home	Dona	Total
Menys de 20 anys	Generació Z	1	8	9
Entre 20 a 39 anys	Generació X	39	136	175
Entre 40 a 59 anys	Generació Baby Boomers	40	106	146
Més de 60 anys	Generació Tradicional	6	17	23
Total General		86	267	353

Nivell d'estudis



Observem com el nivell d'estudis que més destaca en cadascun dels centres, excepte en el cas de Patufet, és el de llicenciats/des i/o diplomats/des. A més, les dones tenen aquest tipus de nivell d'estudis en major mesura que els homes.

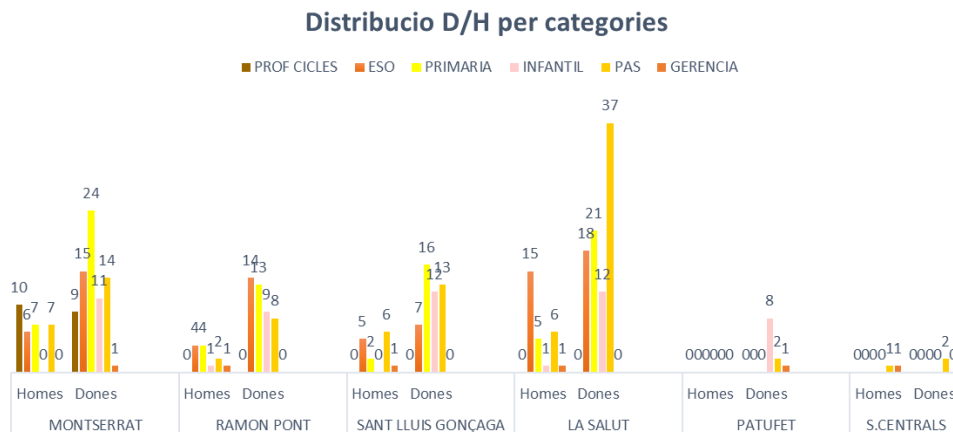


Si analitzem com es distribueix la plantilla segons el nivell d'estudis i el total del sexe, veiem que el percentatge més alt, tant de dones (78%) com d'homes (73%) se situa en els estudis "llicenciats/diplomats".

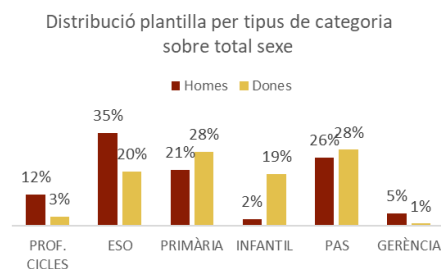
Nivell d'estudis	Home	Dona	Total
Llicenciats/diplomats	66	194	260
Cicles formatius	8	45	53
Batxillerat/BUP	5	19	24
ESO	6	6	12
Graduat escolar	0	3	3
Total general	85	267	352

6.2. Distribució de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA

Distribució per categoria



Observem com les categories que predominen en major mesura són l'ESO, tant en el cas de dones com d'homes, i Primària, en el cas de les dones.

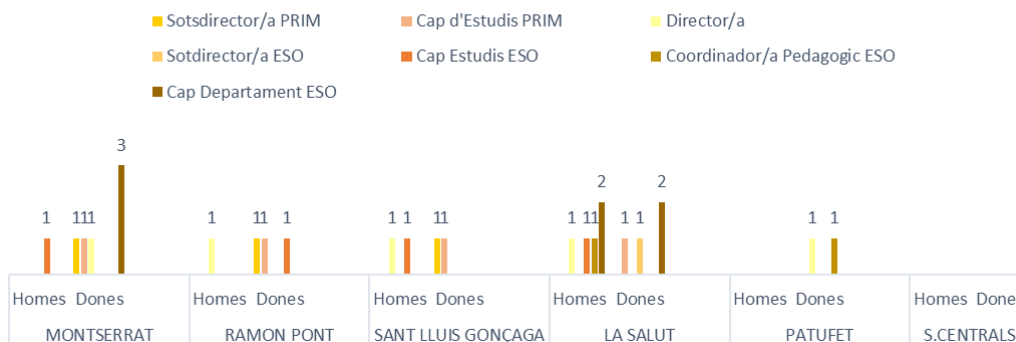


Si analitzem com es distribueixen les categories segons el seu tipus i el total del sexe, veiem que el 28% de les dones es concentra tant en la categoria de primària com en la de PAS, mentre que el percentatge més alt d'homes, el 35%, es concentra en la categoria ESO.

Categories	Homes	Dones	Total
PROF. CICLES	10	9	19
ESO	30	54	84
PRIMÀRIA	18	74	92
INFANTIL	2	52	54
PAS	22	76	98
GERÈNCIA	4	2	6
Total General	82	265	347

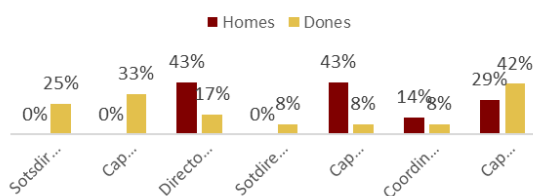
Distribució equip directiu

Distribució D/H per càrrecs



Observem com els càrrecs que predominen enfront de la resta són, de cap de departament ESO i cap d'estudis primària, en el cas de les dones. D'altra banda, en els homes destaquen els càrrecs de director i cap d'estudis ESO.

Distribució plantilla per tipus de càrrecs per total sexe



Si analitzem com es distribueix l'equip directiu segons el càrrec i el total del sexe, veiem que les dones es concentren en el càrrec de cap/a departament ESO amb un 42% mentre que els homes, amb un 43% en tots dos casos, ho fan en els càrrecs de director/a i cap/a d'Estudis ESO.

Càrrecs	Homes	Dones	Total
Sotsdirector/a PRIM	0	3	3
Cap d'Estudis PRIM	0	4	4
Director/a	3	2	5
Sotsdirector/a ESO	0	1	1
Cap Estudis ESO	3	1	4
Coordinador/a Pedagògic ESO	1	1	2
Cap Departament ESO	2	5	7
Total General	7	12	19

6.3. Condicions de treball i conciliació

Condicions de treball

La jornada, vacances, malaltia, excedències i jubilacions es regulen per conveni col·lectiu. S'especifiquen el nombre d'hores de treball i la seva distribució anual, diferenciant entre la jornada del personal docent, d'una banda, i la del personal titulat, no docent, d'administració i serveis, d'altra banda.

En els centres on existeixi menjador o internat el personal que atengui els serveis de menjador i cuina tindrà dret a manutenció en el centre els dies que exerceixin la seva activitat laboral i coincideixi l'horari de menjar amb la seva estància al centre.

El personal intern tindrà dret a manutenció i allotjament.

Per aquest personal, excepte acord mutu en contra, la jornada tindrà caràcter de partida i per això es disposarà, com a mínim, d'una hora de descans per menjar.

Independentment de la jornada laboral, el personal a qui s'encomani i accepti voluntàriament la vigilància dels alumnes durant les hores de menjar o dels esbarjos motivats per aquest, tindran dret a la manutenció pel temps dedicat a aquesta activitat.

El personal no afectat pel paràgraf anterior, tindrà dret a utilitzar els serveis de menjador abonant el 50% establert per als alumnes.

És potestatiu del centre establir que aquest personal no sobrepassi el 10% del nombre d'alumnes que l'utilitzen diàriament.

També, aquest personal podrà, eventualment, si n'hi hagués, i sempre que no hi hagi causa justificada en contra, utilitzar el servei d'allotjament, abonant com a màxim el 50% del que s'hagi establert per als alumnes.

Els fills del personal del centre que hi presti serveis com a mínim a mitja jornada, que estiguin matriculats, tindran dret a una reducció del 50% del preu en el servei de menjador. Queda limitat aquest benefici a un percentatge del 25% del total de l'alumnat. En cas d'excés, s'establirà preferència en funció de l'antiguitat del/de la treballador/ora en el centre.

Conciliació personal, laboral i familiar

- Es respecten les mitges jornades i la compactació de jornada.
- 20 dies laborals de compactació per lactància.
- El professorat que porta als seus fills i/o filles és gratuït.
- En el menjador paguen al dia 5,25€.
- Revisió mèdica obligatòria.
- La psicologia del centre ajuda als companys i les companyes.
- Assegurança de vida per conveni.
- Quan són mares i pares, directius, que els càrrecs canviïn cada 3-4 anys.
- La formació de juliol es fa durant tot l'any.

Per realitzar exàmens oficials, les persones treballadores tindran la corresponent llicència, mantenint la seva retribució i hauran de justificar tant la formalització de la matrícula com haver assistit als exàmens.

Permisos retribuïts

Els/les treballadors/es, amb l'avís i justificació previs, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per qualsevol dels motius i pel temps següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de constitució legal de parella de fet. El còmput dels dies s'iniciarà el primer dia laborable posterior al fet causant del permís si l'esmentat fet causant cau en dia festiu. De mutu acord es podrà gaudir aquest permís en altre període de temps que no sigui immediatament posterior al del casament o al de la constitució de la parella de fet.
- b) Tres dies laborables en cas de naixement d'un/a fill/a o per naixement, defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. En el supòsit d'hospitalització, el dia d'inici del gaudi del permís podrà ser qualsevol, mentre duri aquesta. Quan per aquest motiu el/la treballador/a necessiti fer un desplaçament fora de la província, el termini serà de cinc dies laborables.
- c) Per trasllat del domicili habitual, 1 dia si el nou domicili s'ubica en una distància de fins a 10 km de l'anterior i 2 dies si la distància és superior a 10 km.
- d) Un dia per casament d'un/a fill/a, germà/na o familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.
- e) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi en quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- f) Tot el personal tindrà dret a permís retribuït per l'assistència a un consultori mèdic, i pel temps que aquesta assistència requereixi. També es donarà aquest permís per acompanyar a consulta mèdica a un familiar de fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos, la persona treballadora haurà de presentar la justificació posterior.
- g) Pel temps necessari per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, per l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins la jornada de treball.
- h) Els treballadors/es, pares, mares o tutors/es legals, disposaran de 2 permisos de fins a 3 hores cadascun, cada curs escolar, per assistir a entrevistes amb el personal docent i/o tècnic del centre on estudia el fill o filla sempre i quan aquests cursin les etapes d'infantil o primària o secundària, amb la justificació posterior d'aquesta entrevista.

Permisos no retribuïts

Tot el personal podrà sol·licitar fins a 15 dies de permís sense sou, per any, que hauran de ser-li concedits si es fa amb un preavís de 5 dies.

Maternitat, adopció, acolliment i paternitat

Les persones treballadores tindran dret a la retribució total durant els períodes de descans fixats al Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre i normativa que desenvolupi la conciliació de la vida laboral i familiar. Quan les vacances coincideixin amb el període de suspensió del contracte de treball derivat del permís de naixement de fill/a, aquelles es gaudiran d'acord amb les previsions de l'article 48 de l'ET, llevat d'acord entre les parts per gaudir-ne en dates diferents.

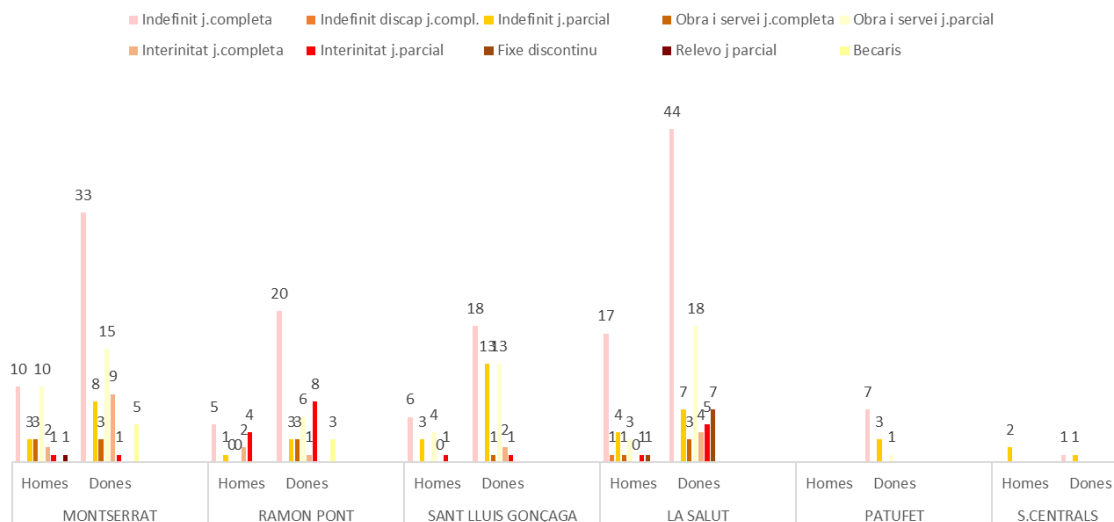
Lactància

Els treballadors i treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a 1 hora d'absència del treball, retribuïda, que podran dividir en 2 fraccions. Per la seva voluntat, podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en una hora amb la mateixa finalitat o acumular en jornades complertes aquesta hora de reducció de la jornada de treball.

En cas que el treballador o treballadora optés per l'acumulació, aquesta serà de 20 dies laborables a gaudir, llevat de pacte entre les parts, immediatament després de la finalització del permís de maternitat, una vegada hagués gaudit de les vacances a les que pogués tenir dret, si s'escau. En cas de part múltiple l'acumulació es multiplica pel nombre de fills/es que es tingui. Aquest període no podran gaudir-lo simultàniament els dos cònjuges.

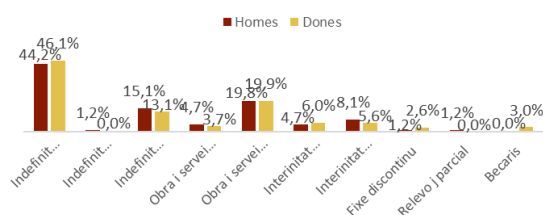
Contractació

Distribució D/H en funció tipus de contracte



Observem com el tipus de contracte que més destaca entre les diferents modalitats és l'indefinit a jornada completa, tant en el cas de les dones com dels homes.

Distribució plantilla per tipus de contracte per total sexe

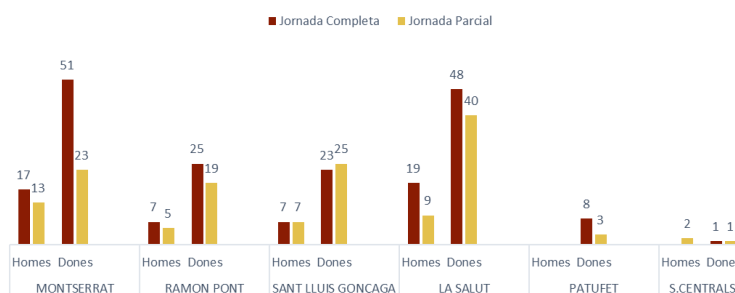


Si analitzem com es distribueix la plantilla segons el tipus de contracte i el total del sexe, veiem que el 44,2% dels homes i el 46,1% de les dones tenen el tipus de contracte indefinit a jornada completa.

Tipus de contracte	Homes	Dones	Total
Indefinit j.completa	38	123	161
Indefinit discap j.compl.	1	0	1
Indefinit j.parcial	13	35	48
Obra i servei j.completa	4	10	14
Obra i servei j.parcial	17	53	70
Interinitat j.completa	4	16	20
Interinitat j.parcial	7	15	22
Fixe discontinu	1	7	8
Relevo j parcial	1	0	1
Becaris	0	8	8
Total General	86	267	353

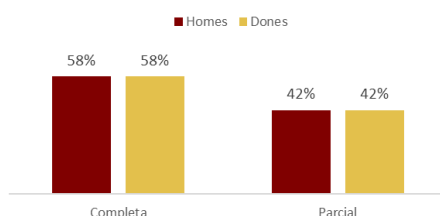
Jornada

Distribució D/H per tipus de jornada



Observem com la jornada completa és la que predomina per al personal de la Fundació Escola i vida. En qualsevol cas, la diferència respecte a la jornada parcial és menor en el cas dels homes que en el de les dones.

Distribució plantilla per tipus de jornada per total sexe



Si analitzem com es distribueix la plantilla segons la jornada i el total del sexe, veiem que el 58% de dones i el 58% d'homes realitzen la jornada completa, mentre que el 42% de les dones i el 42% dels homes realitzen jornada parcial.

Tipus jornada	Homes	Dones	Total
Completa	49	157	206
Parcial	35	112	147
Total General	84	269	353

Permisos Ntra. Senyora de Montserrat curs 2022-2023

Durant el curs 2022-2022, 8 dones van cursar un total de 896 dies de permís per naixement de fill/a.

Permisos Escola Ramon Pont curs 2022-2023

Durant el curs 2022-2022, 5 dones van cursar un total de 511 dies de permís per naixement de fill/a.

Permisos Escola Sant Lluís Gonçaga curs 2022-2023

Durant el curs 2022-2022, 1 home va cursar un total de 112 dies de permís per naixement de fill/a.

Permisos Escola Mare de Déu de la Salut curs 2022-2023

Durant el curs 2022-2022, 2 dones van cursar un total de 224 dies de permís per naixement de fill/a, i 1 home va cursar un total de 70 dies de permís per naixement de fill/a.

Permisos Llar d'Infants Nou Patufet curs 2022-2023

Durant el curs 2022-2022, 1 dona va cursar un total de 112 dies de permís per naixement de fill/a.

6.4. Selecció i contractació

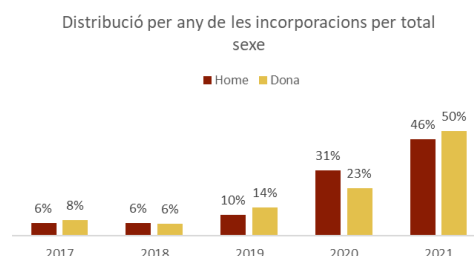
No hi ha procediment escrit.

Depenent de la posició de la contractació; si és substitució professor o monitora s'agafen de la borsa de l'escola.

Si la substitució es per més de 90 dies ho fa el Bisbat: es recorre a la borsa de l'escola cristiana, empreses de selecció, es presenten 3 persones candidates i es debat. Es fa una entrevista a l'escola.

Es publica l'oferta, així com el perfil de la persona i el salari.

Incorporacions 2017-2020: Ntra. Sra. de Montserrat

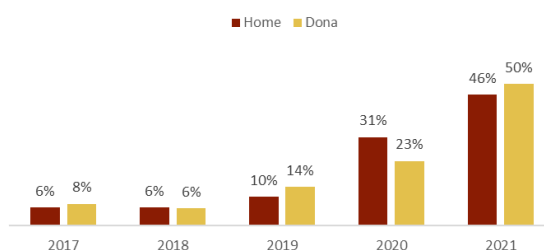


Si analitzem com es distribueixen les incorporacions segons l'any i el total del sexe, veiem que al 2021 es van produir el 46% de les incorporacions dels homes i el 50% de les de les dones.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017	5	18	23
2018	5	14	19
2019	8	32	40
2020	25	54	79
2021	37	119	156
Total general	80	237	317

Incorporacions 2017-2021: Escola Ramon Pont

Distribució per any de les incorporacions per total sexe

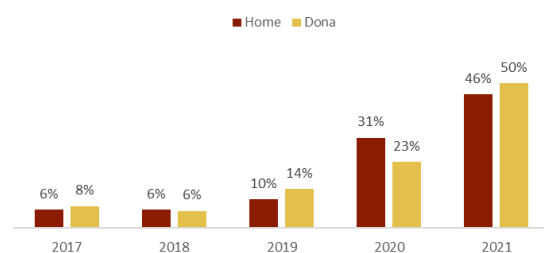


Si analitzem com es distribueixen les incorporacions segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 46% de les noves incorporacions d'homes i el 50% de les de les dones dels últims cinc anys.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017	5	18	23
2018	5	14	19
2019	8	32	40
2020	25	54	79
2021	37	119	156
Total general	80	237	317

Incorporacions 2017-2021: Escola Sant Lluís Gonçaga

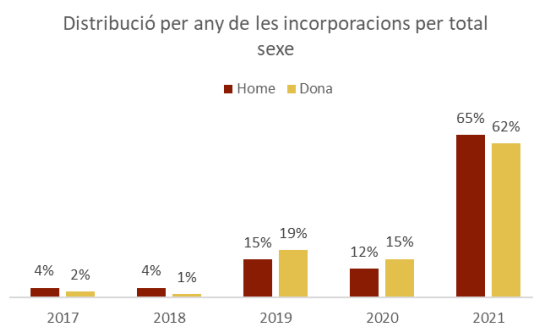
Distribució per any de les incorporacions per total sexe



Si analitzem com es distribueixen les incorporacions segons l'any i el total del sexe, veiem que el 46% de les incorporacions dels últims anys dels homes i el 50% de les de les dones, s'han realitzat en 2021.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017	5	18	23
2018	5	14	19
2019	8	32	40
2020	25	54	79
2021	37	119	156
Total general	80	237	317

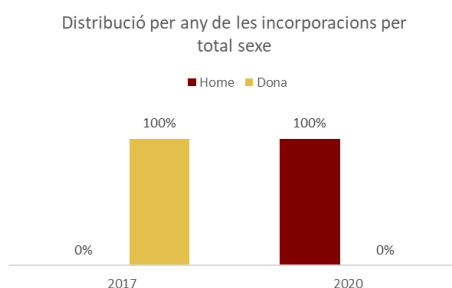
Incorporacions 2017-2021: Escola Mare de Déu de la Salut



Si analitzem com es distribueixen les incorporacions segons l'any i el total del sexe, veiem que les incorporacions han estat bastant equilibrades durant els últims 4 anys.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017	1	2	3
2018	1	1	2
2019	4	16	20
2020	3	13	16
2021	17	52	69
Total general	26	84	110

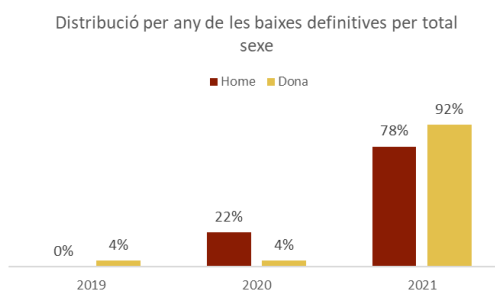
Incorporacions 2017-2021: Serveis centrals



Si analitzem com es distribueixen les incorporacions segons l'any i el total del sexe, no veiem que les incorporacions hagin estat bastant equilibrades durant els últims 4 anys.

Incorporacions	Home	Dona	Total
2017		2	2
2020	2		2
Total general	2	2	4

Baixes definitives 2020-2022: Ntra. Sra. de Montserrat

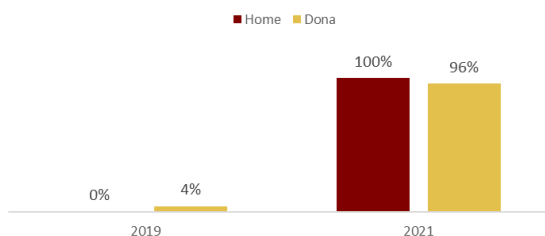


Si analitzem com es distribueixen les baixes definitives segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 78,% de les baixes d'homes dels últims anys, i el 92% de les de les dones.

Bajas definitivas	Hombre	Mujer	Total
2020	9	1	10
2021	1		1
2022		1	1
Total general	10	2	12

Baixas definitives 2019-2021: Escola Ramon Pont

Distribució per any de les baixes definitives per total sexe

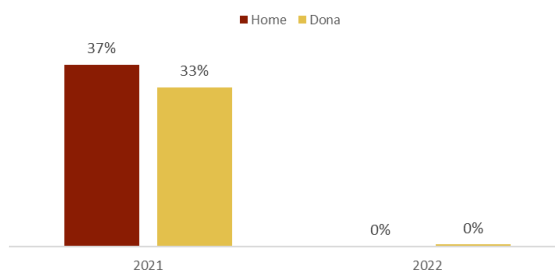


Si analitzem com es distribueixen les baixes definitives segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 100% de les baixes d'homes i el 96% de les de les dones.

Baixas definitives	Home	Dona	Total
2019		1	1
2021	3	23	26
Total general	3	24	27

Baixas definitives 2019-2021: Escola Sant Lluís Gonçaga

Distribució per any de les baixes definitives per total sexe

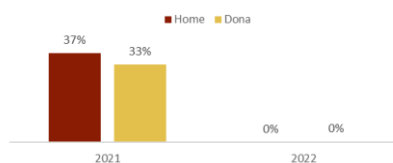


Si analitzem com es distribueixen les baixes definitives segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 37% de les baixes d'homes dels últims anys, i el 33% de les de les dones.

Baixas definitives	Home	Dona	Total
2021	32	87	119
2022		1	1
Total general	86	267	353

Baixas definitives 2021-2022: Escola Mare de Déu de la Salut

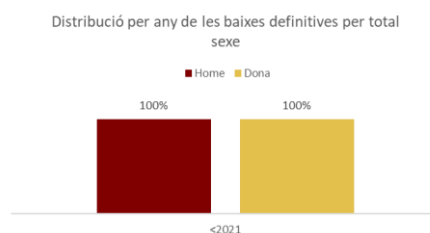
Distribució per any de les baixes definitives per total sexe



Si analitzem com es distribueixen les baixes definitives segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 37% de les baixes d'homes i el 33% de les de les dones dels dos últims anys.

Baixes definitives	Home	Dona	Total
2021	32	87	119
2022		1	1
Total general	86	267	353

Baixes definitives 2021-2022: Serveis centrals



Si analitzem com es distribueixen les baixes definitives segons l'any i el total del sexe, veiem que en 2021 es van donar el 100% de les baixes d'homes i el 100% de les de les dones de l'últim any.

Baixes definitives	Home	Dona	Total
<2021	2	2	4
Total general	2	2	4

6.5. Promoció

No hi ha un procediment escrit. Es reuneix la plantilla i se'ls demana que proposin 3 noms de persones que podrien ocupar el lloc.

Quan és un/a director/a, es pregunta a algunes persones membres del professorat a qui posarien.

Coordinador/a pedagògic/a: entra el CV de la persona.

A vegades es concedeix algun canvi de centre.

No sol haver-hi mobilitat pel plus dels estadis.

6.6. Formació i desenvolupament

La titularitat dels centres, escoltada la direcció pedagògica i el claustre de professors dintre del còmput anual, contemplarà en la programació a principi de curs les hores per activitats de formació del/la professor/a regulades en aquest Conveni entre l'1 de setembre i el 30 de juny.

Durant aquest període quedaran equiparades a formació les reunions de seminari, departament i/o equips de cycle, la participació dels professors del claustre en cursos i activitats de formació permanent, en atenció a la reforma del sistema educatiu, d'acord amb les necessitats del centre i la previsió de les etapes a impartir.

En l'elaboració d'aquest programa la titularitat tindrà en consideració la capacitat actual, les possibilitats i el desig d'especialització de cada professor/a, com també els recursos humans i

materials que l'Administració posi a disposició de les aules concertades (substitucions, finançaments de les activitats, etc.).

La formació es podrà dur a terme tant al propi centre com fora d'aquest, utilitzant tant recursos propis com procedents del Departament d'Educació o de terceres institucions. D'aquesta obligació se'n deriva el deure d'assistència.

Les despeses de matrícula, desplaçament, residència i manutenció, si s'escau, derivades de l'assistència a activitats englobades dins el projecte de formació del centre, seran assumides per aquest últim.

Els centres facilitaràn l'accés a cursos al personal contractat que desitgi l'aprenentatge de la llengua catalana o, si s'escau, aranese. Les hores destinades a aquests cursos es computaran com a no lectives, fins a un màxim de sis hores mensuals.

Si l'escola ofereix la formació es donen les tardes lliures (per a incorporar mestres en infantil, es va fer).

Hi ha un pla de formació anual en la Fundació i ara vindrà Catherine Ecuyer. En habilitats i coneixements.

Hi ha auxiliar de conversa en totes les escoles.

Es fa formació al migdia en anglès a algunes escoles. Amb la FIAC.

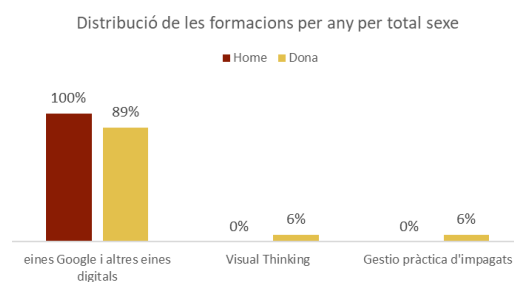
La formació es paga en màsters, postgraus.

La formació és en horari laboral quan l'escola la demana.

La direcció i els/les caps d'estudis informen de les necessitats.

Formació en prevenció de l'assetjament escolar per l'equip directiu

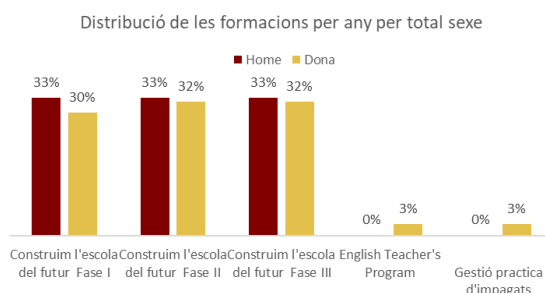
Formacions 2021: Escola Ntra. Sra. de Montserrat



Si analitzem com es distribueixen la presència d'homes i dones en formació segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les formacions que han realitzat els homes i el 89% de les quals han realitzat les dones ha estat en eines Google i altres eines digitals.

Formacions	Home	Dona	Total
Eines Google i altres eines digitals	11	32	43
Visual Thinking	0	2	2
Total general	11	34	45

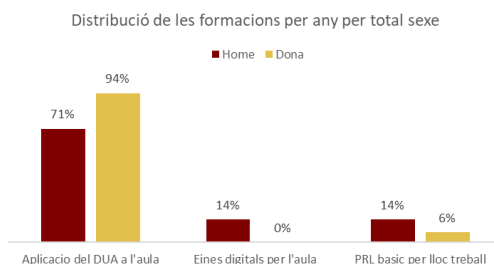
Formacions 2021: Escola Ramon Pont



Si analitzem com es distribueixen la presència d'homes i dones en formació segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les formacions que han realitzat els homes i el 89% de les quals han realitzat les dones ha estat en eines Google i altres eines digitals.

Formacions	Homes	Dones	Total
Construim l'escola del futur Fase I	4	11	15
Construim l'escola del futur Fase II	4	12	16
Construim l'escola del futur Fase III	4	12	16
English Teacher's Program	0	1	1
Gestió practica d'impagats	0	1	1
Total	12	37	49

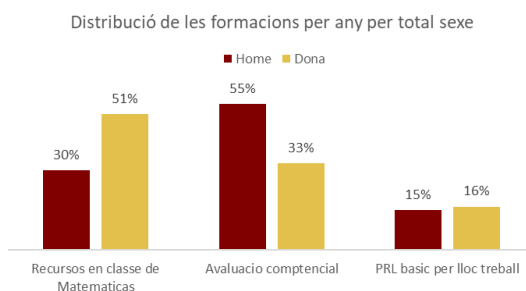
Formacions 2021: Escola Sant Lluís de Gonçaga



Si analitzem com es distribueixen la presència d'homes i dones en formació segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 71% de les formacions que han realitzat els homes i el 94% de les quals han realitzat les dones ha estat en Aplicació del DUA a l'aula.

Formacions	Home	Dona	Total
Aplicació del DUA a l'aula	5	15	20
Eines digitals per l'aula	1	0	1
PRL basic per lloc treball	1	1	2
Total general	7	16	23

Formacions 2021: Escola Mare de Déu de la Salut



Si analitzem com és distribueixen la presència d'homes i dones en formació segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 55% dels formacions que han realitzat els homes han estat en Avaluació competencial mentre que el 51% de la formació rebuda per les dones ha estat en Recursos en classe de matemàtiques.

Formacions	Home	Dona	Total
Recursos a classe de Matemàtiques	6	25	31
Avaluació competencial	11	16	27
PRL basic per lloc treball	3	8	11
Total general	20	49	69

6.7. Retribució

No hi ha política escrita, s'aplica conveni.

Si la Direcció considera es paga un extra.

No hi ha variables o primes.

Només es paga quan es van de colònies, o excursió segons cada escola.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedeixin, en cada cas, la jornada establerta en Conveni. La iniciativa per treballar en hores extraordinàries correspon al centre, i la lliure acceptació al treballador. Aquestes hores extraordinàries seran retribuïdes amb un increment del 75% sobre el salari base vigent en cada moment.

Les hores realitzades en activitats pedagògiques o culturals, com excursions, visites a museus, sortides, convivències, estades, viatges de fi de curs o altres activitats anàlogues no tindran el caràcter d'hores extraordinàries.

Beneficis Extrasalarials

Ajuts als/les fills/es de les persones treballadores

Els centres compresos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni mantenen per al personal afectat per aquest un règim d'ajuda a l'estudi basat en els següents criteris:

- a) Els fills del personal afectat per aquest Conveni i els seus orfes tenen preferència de plaça en els centres a on els pares prestin o hagin prestat els seus serveis, sempre que les característiques del centre ho permetin.
- b) Dret a l'ensenyament gratuït que s'imparteix al centre de treball, be per a si mateix o per als seus fills, per a tots els treballadors que hi prestin serveis, quan almenys hi dediquin la meitat de la jornada laboral.
- c) Els fills dels treballadors en situació d'excedència forçosa tenen els drets reflectits en els apartats anteriors, excepte els inclosos a l'apartat a) de l'article 43.
- d) La gratuïtat total fa referència als ensenyaments reglats i activitats complementàries; el fons total de places per la gratuïtat d'aquestes serà:
 1. En el Primer Cicle d'educació Infantil integrat una plaça per unitat per als treballadors del propi centre. Quan la petició provingui de treballadors d'aquest mateix nivell i centre s'ampliarà a dues places per unitat.

2. El 3% per a Primària i el 2% per al Segon Cicle d'Educació Infantil, ESO, Batxillerat, i Cicles Formatius. En el mateix centre, els fills dels treballadors tindran dret a ensenyament gratuït encara que superin el límit establert.
- e) S'inclouran en el fons total de places especificat a l'apartat anterior, els fills orfes els pares dels quals al morir, estiguessin treballant als centres compresos a l'apartat esmenat, amb dedicació almenys de la meitat de la jornada, i una antiguitat mínima de 2 anys.
- f) Els treballadors, en cas de complir les condicions assenyalades per la convocatòria, exerciran el dret de sol·licitud d'ajuts a l'estudi arbitrades per l'Administració. Si li són concedides, reintegraran al centre les quantitats percebudes. Els ingressos obtinguts permetran atendre a un nombre de fills dels treballadors superior al 2%.

Mitjana i mediana del salari base anual

Categoria	N.º homes	Mitjana salari anual	N.º dones	Mitjana salari anual	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	15.595,69 €	5	13.819,22 €	6	11,4%
GRUPO 02	1	16.261,30 €	2	16.261,29 €	3	0,0%
GRUPO 03	10	25.809,09 €	10	24.372,54 €	20	5,6%
GRUPO 04	40	25.752,71 €	56	25.792,40 €	96	-0,2%
GRUPO 05	15	14.573,34 €	35	14.936,64 €	50	-2,5%
GRUPO 06	2	22.486,50 €	11	21.475,40 €	13	4,5%
GRUPO 07	5	16.472,68 €	11	13.965,26 €	16	15,2%
GRUPO 08	21	20.770,72 €	133	20.426,60 €	154	1,7%
TOTAL	95	22.128,19 €	263	20.604,89 €	358	6,9%

Categoria	N.º homes	Mediana salari anual	N.º dones	Mediana salari anual	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	15.595,69 €	5	15.714,47 €	6	-0,8%
GRUPO 02	1	16.261,30 €	2	16.261,29 €	3	0,0%
GRUPO 03	10	25.600,92 €	10	24.360,37 €	20	4,8%
GRUPO 04	40	25.300,10 €	56	25.028,21 €	96	1,1%
GRUPO 05	15	14.592,21 €	35	15.117,75 €	50	-3,6%
GRUPO 06	2	22.486,50 €	11	22.593,12 €	13	-0,5%
GRUPO 07	5	16.444,22 €	11	14.269,92 €	16	13,2%
GRUPO 08	21	20.944,39 €	133	20.694,22 €	154	1,2%
TOTAL	95	23.958,78 €	263	20.849,27 €	358	13,0%

Mitjana i mediana dels complements salarials

Categoria	N.º homes	Mitjana complements salarials	N.º dones	Mitjana complements salarials	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	3.921,59 €	5	1.665,28 €	6	57,5%
GRUPO 02	1	- €	2	- €	3	
GRUPO 03	10	6.003,15 €	10	5.142,24 €	20	14,3%
GRUPO 04	40	11.622,94 €	56	11.137,58 €	96	4,2%
GRUPO 05	15	470,74 €	35	5.235,08 €	50	-1012,1%
GRUPO 06	2	8.174,19 €	11	6.099,33 €	13	25,4%
GRUPO 07	5	8.368,65 €	11	5.596,34 €	16	33,1%
GRUPO 08	21	9.628,58 €	133	9.519,17 €	154	1,1%
TOTAL	95	8.382,35 €	263	8.598,41 €	358	-2,6%

Categoria	N.º homes	Mediana complements salarials	N.º dones	Mediana complements salarials	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	3.921,59 €	5	1.633,32 €	6	58,4%
GRUPO 02	1	- €	2	- €	3	
GRUPO 03	10	5.565,03 €	10	5.132,93 €	20	7,8%
GRUPO 04	40	7.597,59 €	56	11.706,02 €	96	-54,1%
GRUPO 05	15	326,29 €	35	1.051,92 €	50	-222,4%
GRUPO 06	2	8.174,19 €	11	4.784,76 €	13	41,5%
GRUPO 07	5	3.086,96 €	11	3.564,71 €	16	-15,5%
GRUPO 08	21	8.692,06 €	133	7.749,98 €	154	10,8%
TOTAL	95	6.198,43 €	263	6.730,40 €	358	-8,6%

Mitjana i mediana dels complements extrasalarials

Categoria	N.º homes	Mitjana complements extrasalarials	N.º dones	Mitjana complements extrasalarials	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	- €	5	- €	6	
GRUPO 02	1	638,18 €	2	- €	3	
GRUPO 03	10	- €	10	- €	20	
GRUPO 04	40	3.416,12 €	56	5.608,47 €	96	-64,2%
GRUPO 05	15	586,84 €	35	3.029,42 €	50	-416,2%
GRUPO 06	2	- €	11	130,91 €	13	
GRUPO 07	5	846,22 €	11	2.026,03 €	16	-139,4%
GRUPO 08	21	2.539,60 €	133	3.360,09 €	154	-32,3%
TOTAL	95	2.143,67 €	263	3.386,78 €	358	-58,0%

Categoria	N.º homes	Mediana complements extrasalarials	N.º dones	Mediana complements extrasalarials	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	- €	5	- €	6	
GRUPO 02	1	638,18 €	2	- €	3	
GRUPO 03	10	- €	10	- €	20	
GRUPO 04	40	818,79 €	56	1.493,71 €	96	-82,4%
GRUPO 05	15	- €	35	969,83 €	50	
GRUPO 06	2	- €	11	- €	13	
GRUPO 07	5	- €	11	- €	16	
GRUPO 08	21	1.055,63 €	133	868,00 €	154	17,8%
TOTAL	95	- €	263	744,00 €	358	

Mitjana i mediana de les retribucions totals

Categoria	N.º homes	Mitjana retribucions totals	N.º dones	Mitjana retribucions totals	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	19.517,28 €	5	15.484,49 €	6	20,7%
GRUPO 02	1	16.899,48 €	2	16.261,29 €	3	3,8%
GRUPO 03	10	31.812,24 €	10	29.514,78 €	20	7,2%
GRUPO 04	40	40.791,77 €	56	42.538,45 €	96	-4,3%
GRUPO 05	15	15.630,92 €	35	23.201,13 €	50	-48,4%
GRUPO 06	2	30.660,70 €	11	27.705,64 €	13	9,6%
GRUPO 07	5	25.687,56 €	11	21.587,63 €	16	16,0%
GRUPO 08	21	32.938,91 €	133	33.305,86 €	154	-1,1%
TOTAL	95	32.654,21 €	263	32.590,08 €	358	0,2%

Categoria	N.º homes	Mediana retribucions totals	N.º dones	Mediana retribucions totals	N.º total	Bretxa salarial
GRUPO 01	1	19.517,28 €	5	17.347,79 €	6	11,1%
GRUPO 02	1	16.899,48 €	2	16.261,29 €	3	3,8%
GRUPO 03	10	30.891,51 €	10	29.518,27 €	20	4,4%
GRUPO 04	40	36.303,14 €	56	42.516,84 €	96	-17,1%
GRUPO 05	15	14.994,92 €	35	18.958,74 €	50	-26,4%
GRUPO 06	2	30.660,70 €	11	27.693,27 €	13	9,7%
GRUPO 07	5	21.221,96 €	11	20.893,18 €	16	1,5%
GRUPO 08	21	32.108,44 €	133	30.975,98 €	154	3,5%
TOTAL	95	31.797,75 €	263	30.467,65 €	358	4,2%

6.8. Prevenció de l'assetjament

El conveni d'aplicació recull el següent en termes d'assetjament i discriminació:

“Article 79: No discriminació

Cap treballador no podrà ser discriminat per raó de la seva afiliació sindical, per expressar amb llibertat les seves opinions, així com per publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.”

El protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe es troba en fase d'aprovació. No s'ha recollit cap cas d'assetjament.

Hi ha una figura d'entorn segur, que és una persona formada en la temàtica que vigila que es compleixi el pla, però atén a l'alumnat, no té relació amb les persones treballadores dels centres.

6.9. Prevenció de la violència de gènere

La fundació no compta amb un Protocol de Protecció a les Víctimes de Violència de Gènere que reculli les mesures i drets disponibles en la legislació espanyola.

6.10. Comunicació i llenguatge

No s'evidencien senyals d'ús de llenguatge sexista a la fundació, tanmateix aquesta utilitza freqüentment el masculí genèric en la majoria de les seves comunicacions. No s'han evidenciat, de la mateixa manera, imatges que segueixin estereotips o puguin ser irrespectuoses per a cap col·lectiu. En general, pot afirmar-se que es cura la representació igualitària d'homes i dones.

16-01-2023

El sábado 14 de enero la Fundación Escuela y Vida ha organizado una sesión de formación para profesores sobre los sacramentos y cómo trabajarlos en los centros escolares. Ha estado en el Casal de la Visitación, en Can Xammar, en la Ametlla del Vallès, y ha corrido a cargo de Mn. Santi Collell, delegado episcopal de catequesis. El obispo Salvador ha celebrado la Misa a mediodía.

6.11. Infrarepresentació femenina

- L'índex de feminització de la fundació (núm. dones/núm. total plantilla) és del 0,756373938 (75,64 %), un número que no s'ajusta als valors d'equilibri recomanats per la llei d'igualtat efectiva entre dones i homes 3/2007 de 40% de persones del sexe menys representat en plantilla.
 - Més específicament, els seus diversos centres segueixen pràcticament els mateixos percentatges: (Montserrat 71,2% i 28,8%, Ramon Pont 76% i 24%, Gonçaga 77% i 23%, i Salut 76% i 24%).
 - La Llar D'infants Nou Patufet està clarament feminitzada, amb el 100% de la seva plantilla conformada per dones.
 - No obstant això, els Serveis Centrals compleixen els valors d'equilibri recomanats, amb el 50% de dones i el 50% d'homes.
- La presència d'homes i dones en la RLPT és també desequilibrada, en uns valors similars: 11 dones (78'6%) i 3 homes (21'4%).
- D'altra banda, la Comissió d'Igualtat sí que entra dins dels valors d'igualtat, amb 6 dones (60%) i 4 homes (40%).
- La segregació ocupacional en l'empresa la trobem pel que fa a:
 - Verticalment, podem observar com a mesura que pugem de nivell hi ha més representació d'homes i menys de dones.
 - Horitzontalment, les dades de distribució per categories mostren algunes categories feminitzades, com a Primària i Pas, i altres masculinitzades, com a Gerència.
 - Les dades de distribució per càrrec mostren més càrrecs ocupats per dones que per homes, l'esperable d'un sector altament feminitzat.

6.12. Salut i PRL

Respecte a la Seguretat, higiene i malalties professionals en el treball, el conveni col·lectiu d'aplicació estableix el següent:

Article 69:

Els centres i el personal afectat per aquest Conveni compliran les disposicions sobre seguretat i higiene en el treball contingudes a la llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, i altres disposicions de caràcter general. A aquest efecte, al començament de cada curs, el centre podrà sol·licitar de l'Institut Català de la Salut, o al metge del centre, una revisió mèdica dels treballadors que així ho desitgin. En cada centre de treball es designarà un responsable de seguretat i higiene.

Article 70:

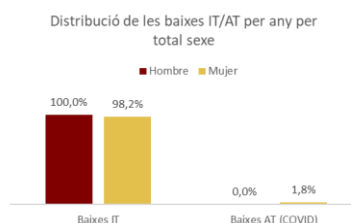
D'acord amb l'establert a l'acord de riscos laborals es crearà una Comissió general de prevenció d'àmbit Catalunya. La Comissió paritària farà el seu desenvolupament.

Article 71:

Haurien de ser considerades per la Seguretat Social com a malalties professionals les següents:

- Malalties neurològiques cròniques.
- Patologies otorrinolaringòlogues.
- Malalties infecto-contagioses cròniques.
- Al·lèrgies cròniques.

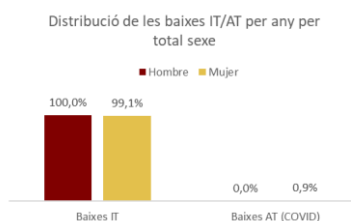
Baixes IT/ curs 2022-2023: Ntra. Sra. de Montserrat



Si analitzem com es distribueixen els dies d'homes i dones amb baixa IT/AT segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les baixes que han realitzat els homes i el 98,2% de les quals han realitzat les dones ha estat en IT.

Tipus baixa (dies)	Homes	Dones	Total
Baixes IT	78	698	776
Baixes AT (COVID)	0	13	13
Total general	78	711	789

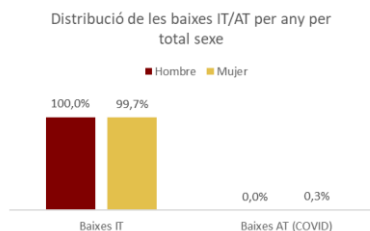
Baixes IT/ curs 2022-2023: Escola Ramon Pont



Si analitzem com es distribueixen els dies d'homes i dones amb baixa IT/AT segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les baixes que han realitzat els homes i el 99,1% de les quals han realitzat les dones ha estat en IT.

Tipus baixa (dies)	Homes	Dones	Total
Baixes IT	31	1644	1675
Baixes AT (COVID)	0	15	15
Total general	31	1659	1690

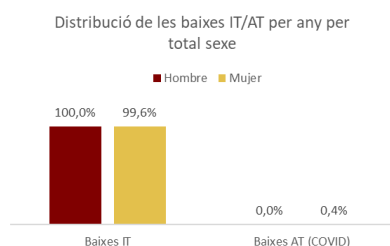
Baixes IT/ curs 2022-2023: Escola Sant Lluís Gonçaga



Si analitzem com es distribueixen els dies d'homes i dones amb baixa IT/AT segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les baixes que han realitzat els homes i el 99,7% de les quals han realitzat les dones ha estat en IT.

Tipus baixa (dies)	Homes	Dones	Total
Baixes IT	5	1277	1282
Baixes AT (COVID)	0	4	4
Total general	5	1281	1286

Baixes IT/ curs 2022-2023: Escola Mare de Déu de la Salut



Si analitzem com es distribueixen els dies d'homes i dones amb baixa IT/AT segons la tipologia i el total del sexe, veiem que el 100% de les baixes que han realitzat els homes i el 99,6% de les quals han realitzat les dones ha estat en IT.

Tipus baixa (dies)	Homes	Dones	Total
Baixes IT	78	698	776
Baixes AT (COVID)	0	13	13
Total general	78	711	789

Baixes IT/ curs 2022-2023: Llar d'Infants Nou Patufet

Durant el curs 2022-2022, 6 dones van cursar baixa IT per causa de malaltia comuna, sumant un total de 203 dies de baixa.

6.13. RSC

- Tot l'alumnat participa en programes de Càritas, centres de la tercera edat.
- S'ha obtingut un premi Joan Maragall en temes de l'Alzheimer.
- Es donen moltes beques a l'alumnat des de la Fundació: des de pagar quotes a colònies.

6.14. Resum Diagnòstic

Àmbit de l'empresa	Àrees de millora	Punts forts
Cultura i estratègia	Difondre el compromís de la Direcció amb la igualtat i les persones tant interna com externament.	Fundació Escola i Vida és una empresa que no discrimina les persones en cap àmbit.
Selecció i contractació	No existeix un procés de selecció recollit de forma escrita ni formalitzada, ni cap pauta que reculli els valors de la igualtat en aquest procés.	La percepció generalitzada és que la selecció es realitza de manera objectiva.
Promoció	No existeix un registre de promocions internes, ni una política escrita que reculli les casuístiques. Les persones que conformaven el focus han manifestat un clar malestar pel que fa al procés de promoció a la fundació.	
Formació	No existeix un pla de formació. Hauria d'invertir-se en formacions d'igualtat, a més de formacions en temes d'identitat sexual i com treballar-ho amb l'alumnat.	Es percep que els criteris de formació no discriminen cap persona per raó de sexe.

Àmbit de l'empresa	Àrees de millora	Punts forts
Representació	Haurien d'implementar-se accions positives per a contractar més homes i així equilibrar els percentatges de representació. Les dades de distribució per càrrec mostren més càrrecs ocupats per dones que per homes, l'esperable d'un sector altament feminitzat. Les dades de distribució per categories mostren algunes categories feminitzades, com a Primària i Pas, i altres masculinitzades, com a Gerència.	
Retribució	La fundació no compta amb una política retributiva escrita i formalitzada.	S'apliquen les mesures establertes al conveni d'aplicació.
Conciliació	Haurien de recollir-se tots els permisos i mesures en un sol document, i difondre-ho amb la plantilla.	La fundació compta amb una gran diversitat de permisos i mesures per facilitar la conciliació a les seves persones treballadores.
Prevenició assetjament	El protocol de prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe es troba en fase d'aprovació. Les persones que conformaven el focus evidencien una clara necessitat de millora en aquest àmbit.	No s'han recollit casos d'assetjament a la fundació.

Àmbit de l'empresa	Àrees de millora	Punts forts
Protecció davant la violència de gènere	La fundació no compta amb un Protocol de Protecció a les Víctimes de Violència de Gènere que reculli les mesures i drets disponibles en la legislació espanyola.	
Inclusió i protecció al col·lectiu LGBTQ+ i persones trans	Haurien de plantejar-se les mesures i recursos exigits en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.	
Salut i PRL	La fundació no compta amb mesures més enllà del que dicta el seu conveni col·lectiu d'aplicació. S'haurien d'incorporar els valors de l'equitat en el contingut de PRL.	
Comunicació i llenguatge	La fundació no compta amb un decàleg de llenguatge no sexista, i s'ha evidenciat un ús generalitzat del masculí genèric.	No s'evidencien senyals d'ús de llenguatge sexista ni imatges que segueixin estereotips o puguin ser irrespectuoses per a cap col·lectiu, es cura la representació igualitària d'homes i dones.

7. AUDITORIA RETRIBUTIVA

La identificació de la diferència retributiva entre homes i dones és un dels elements més importants per a diagnosticar les desigualtats de gènere en les empreses i entitats. Mitjançant el procés d'anàlisi detallada es podran detectar les causes de la bretxa retributiva i això ens permetrà elaborar un pla d'acció contra aquesta.

Per a la realització de l'auditoria retributiva s'ha generat un procés de treball amb els següents punts destacats:

- 1) Recollida i tractament d'informació qualitativa i quantitativa
- 2) Estudi de la classificació professional existent en l'empresa
- 3) Estudi del sistema retributiu existent en l'empresa
- 4) Revisió del procediment de valoració de llocs de treball
- 5) Estudi estadístic de les dades
- 6) Consideració d'altres factors rellevants
- 7) Redacció de l'informe de diagnòstic
- 8) Proposta d'accions correctores de les bretxes existents com a mesures del pla d'igualtat

Aquesta Auditoria Retributiva tindrà la mateixa vigència que el present Pla d'Igualtat, del qual formarà part de manera íntegra i inseparable. Per tant, la seva periodicitat respondrà als mateixos temps que aquesta vigència.

7.1. Sistema analític utilitzat per a la valoració de llocs de treball

Aquesta eina dona compliment al mandat previst en la disposició final primera del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, incorporant un model voluntari de procediment de valoració de llocs de treball que permetrà:

1. *Complir amb l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball a què es refereix el seu article 8.1.a) com a component del diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa, que forma part del seu pla d'igualtat.*
2. *Complir amb l'obligació d'elaborar el registre retributiu a què es refereix l'article 6.a) d'aquesta norma que, en el cas de les empreses que duguin a terme auditories retributives, ha de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïda per les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa.*
3. *Realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball de l'empresa per a qualssevol altres finalitats.*

La valoració dels llocs de treball efectuada conforme a aquesta eina compleix amb els requisits formals exigits per l'article 28.1 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre.

L'eina és el resultat del treball de la taula tècnica de diàleg social conformada per les organitzacions sindicals i patronals més representatives, experts i expertes independents, la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat.

Es tracta d'una eina acordada en els seus diferents apartats amb les organitzacions sindicals i patronals, i elaborada de manera conjunta pel Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat.

L'objectiu fonamental de l'eina de valoració de llocs de treball és l'establiment i definició d'un procediment que compleix les següents característiques::

1. *S'adequa a les exigències del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, i es basa en factors de valoració agrupats de conformitat amb el seu article 4.*
2. *És normalitzat, de manera que pugui aplicar-se a tot tipus d'empreses, al marge de la seva grandària o sector d'activitat.*
3. *És integral, el sistema és aplicable a tots els llocs de treball en l'organització i els factors que el conformen són comuns a tots ells.*
4. *És un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cadascun d'ells, garantint així la comparabilitat entre aquests..*
5. *És una eina amb perspectiva de gènere que pretén evitar els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració. Els factors són objectius i neutres respecte al gènere.*
6. *És un mètode analític que avalua la importància relativa de les ocupacions d'una manera sistemàtica i, en aquest sentit, satisfà tots i cadascun dels criteris i principis descrits en l'article 4.4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre:*
 - *Adequació: els factors que ho conformen estableixen una vinculació directa i objectiva amb l'activitat realment desenvolupada.*
 - *Totalitat: permeten considerar totes i cadascuna de les condicions que singularitzen un lloc de treball.*
 - *Objectivitat: els factors que ho componen han estat seleccionats per a tractar d'evitar estimacions estereotipades.*
7. *És transparent, el procés utilitzat en el sistema és clar per a totes les persones interessades i la seva aplicació s'explica de manera.*

L'Associació compta amb una Valoració de llocs de treball de data Juny de 2023.

Les posicions valorades són les següents:

PUNTOS	POSICION	PUESTO	ESCALA
791,9	P01	P01_Director/a	ESCALA 01
709,1	P03	P03_Cap d'Estudis Inf-Prim	ESCALA 02
691,9	P06	P06_Cap Tutoria i orientacio	ESCALA 02
682,9	P02	P02_Sotdirector/a	ESCALA 02
680,8	P04	P04_Cap d'Estudis ESO	ESCALA 02
677,9	P08	P08_Coordinador Pedagogic	ESCALA 02
656,1	P05	P05_Cap Departament	ESCALA 03
656,0	P14	P14_Professor/a	ESCALA 03
627,9	P21	P21_Coordinador/a xarxes web	ESCALA 04
618,6	P18	P18_Administrador/a	ESCALA 04
607,6	P10	P10_Coordinador Llar	ESCALA 05
607,1	P15	P15_Professor/a Cicles	ESCALA 05
605,9	P11	P11_Orientador Psicoleg	ESCALA 05
603,3	P12	P12_Mestre/a Tutor	ESCALA 05
596,7	P07	P07_Cap de Pastoral	ESCALA 05
583,2	P09	P09_Coordinador Cicles Formatius	ESCALA 06
563,1	P16	P16_Educador/a Tutor	ESCALA 06
542,3	P13	P13_Mestre/a Especialista	ESCALA 07
519,2	P19	P19_Administratiu/va	ESCALA 08
505,3	P25	P25_Vetllador	ESCALA 08
467,5	P22	P22_Coordinador/a extraescolars	ESCALA 09
464,2	P26	P26_Auxiliar Conversa	ESCALA 09
454,9	P17	P17_Educador/a Suport	ESCALA 09
445,5	P20	P20_Personal serveis Auxiliars	ESCALA 09
419,9	P23	P23_Monitor Extraescolars	ESCALA 10
341,8	P24	P24_Monitor Menjador	ESCALA 10

7.2. Conclusions auditoria

La Fundació Escola i Vida és una entitat amb una representació d'homes i dones bastant desequilibrada. Les dones representen el 73,5% de la plantilla, i els homes el 26,5%. No s'observa bretxa en absolut en les retribucions totals de l'entitat, mentre que la bretxa mitjana a Espanya i a Europa són del 19,5% i el 16% respectivament.

El salari base, que representa el 67,8% de les retribucions totals dels homes i el 63,2% de les dones, mostra una bretxa molt baixa, del 7%. A més, tampoc es mostra una bretxa superior al 25% en el salari base de cap de les escales. Els complements salarials representen al voltant del 25% de les retribucions totals d'homes i dones. La seva bretxa és solament del 3% a favor de les dones.

De les deu escales en què l'entitat classifica a la seva plantilla, nou compten amb representació de dones i homes. Una sola escala, la 03 (professors/es i caps de departament) compta amb el 52,2% de la plantilla. Aquesta escala no mostra bretxa ni en el salari base ni en les retribucions totals.

Si observem les retribucions totals escala a escala, s'observen un parell de bretxes significatives. L'escala 01, directors/es, amb tres homes i una dona, compta amb una bretxa del 50%. La bretxa s'explica per les diferències en l'antiguitat. L'única dona directora té una antiguitat de sis anys, mentre que els altres tres directors porten 18, 22 i 34 anys en l'empresa. L'antiguitat afecta al salari base però també al complement antiguitat, al complement directiu, els estadis, la millora voluntària i les dietes.

D'altra banda, l'escala 10 mostra una bretxa del 40% a favor de les dones. Aquesta escala compta amb 15 homes i 39 dones monitors/es i monitors/es d'extraescolars. La bretxa s'explica per complements com el plus casal, el plus activitat o el treball especial 2.

Les mesures que extraiem d'aquesta auditoria es dirigeixen a millorar els petits desequilibris observats i a treballar per a reduir la bretxa salarial al mínim. Això es vol aconseguir a través d'anar revisant la disposició de les persones en cada grau i canviant aquelles persones que no estiguin ben enquadrades. També farà falta anar revisant les descripcions de lloc de treball per a continuar tenint un sistema el més just possible. Aquestes millores es faran al mateix temps que les accions del Pla d'Igualtat, per la qual cosa s'espera una millora global en quan a la igualtat entre dones i homes en l'associació.

8. CONCEPTE I CONTINGUT DEL PLA D'IGUALTAT

Tal com estableix l'esmentada Llei orgànica, el present Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures tendents a aconseguir en l'organització la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i a eliminar les possibles discriminacions existents per raó de sexe.

Per a això, és necessari contemplar la implantació de mesures i accions positives, enteses com els instruments necessaris per a aconseguir la igualtat real i efectiva entre homes i dones amb la finalitat de superar situacions de constatable desigualtat fàctica, que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Tal com estableix la LOIEMH (Exposició de Motius), tals mesures, pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions i per a respectar el dret a la igualtat i no discriminació, reconegut en l'article 14 de la Constitució Espanyola. Hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser un altre que el de superar les situacions de desigualtat de les dones en relació amb els homes en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

Els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'abast del present pla comprèn la totalitat de la plantilla, 284 persones treballadores de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.

DADES DE L'EMPRESA	
Forma jurídica	Fundació Canònica
Raó social	Fundació Escola i Vida
NIF	R0801782D
Domicili social/Direcció	Carrer Vinyals 47-49; 08221 Terrassa (Barcelona)
Any de constitució	2010
Telèfon	Tel. 93 733 71 20 - Fax. 93 733 70 95
Web	https://www.bisbatdeterrassa.org/ca/diocesi/escoles
Correu electrònic	info@bisbatdeterrassa.org

PERSONES RESPONSABLES	
Nom del/la responsable de l'entitat	Josefa Rosario Álvarez González
Càrrec del/la responsable de l'entitat	Delegada i Administradora
Telf. del/la responsable de l'entitat	630051248
e-mail del/la responsable de l'entitat	ralvarez@escolaivida.org
Nom del/la responsable d'igualtat	Mn Pere Pardo Sabartés
Càrrec del/la responsable d'igualtat	(-)
Telf. del/la responsable d'igualtat	937337120
e-mail del/la responsable d'igualtat	ppardo@escolaivida.org

ACTIVITAT						
Sector Activitat	Formació					
CNAE	8589					
Descripció de l'activitat	Formació					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Diòcesi de Terrassa					
DIMENSIO						
Persones Treballadores	Dones	213	Homes	71	Total	284
Centres de treball	5					
Facturació anual (€)	15 milions					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	No					
Certificats o reconeixements d'igualtat obtinguts	No					
Representació Legal de les Persones Treballadores	Dones	11	Homes	3	Total	14

8.1. Participació de les persones

La participació i el consens són dos aspectes rellevants a l'hora de realitzar un diagnòstic i posterior pla d'igualtat. Per això la metodologia quantitativa ens serveix per a obtenir informació rellevant per a acreditar l'evolució de la igualtat d'oportunitats a FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.

La participació de la plantilla es va completar amb una sèrie d'entrevistes al claustre de cada escola.

8.2. Objectius generals del pla

Els objectius del present pla són:

- Establir els sistemes, polítiques i normes de l'organització perquè aquestes permetin mantenir la igualtat d'oportunitats i la conciliació com a principi transversal de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA, en tots els nivells de l'organització i en totes les seves polítiques.
- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre persones, amb independència del gènere, en cadascuna de les qüestions que afecten els treballadors i treballadores i a l'organització (accés, selecció, contractació, promoció i formació, conciliació, retribució, comunicació, salut, etc.).

Les característiques que regeixen el Pla d'Igualtat són:

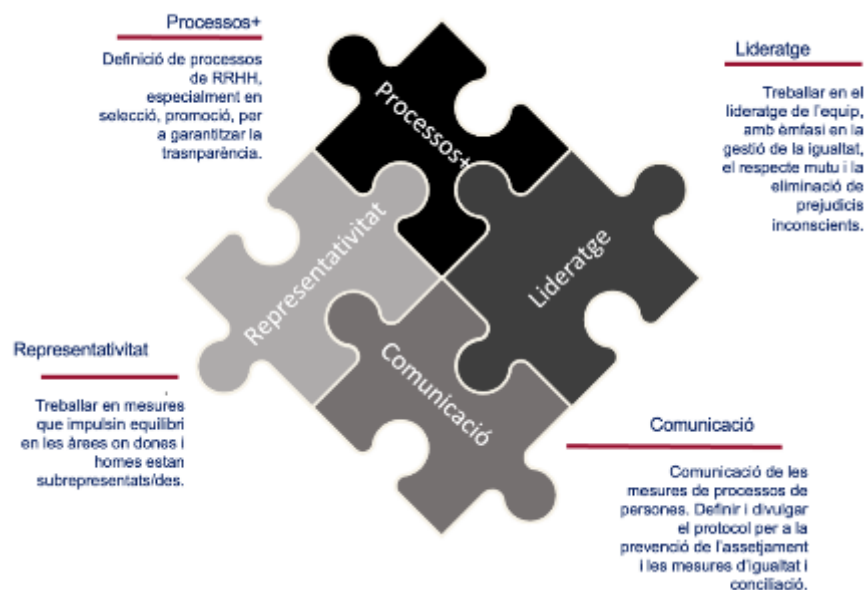
- Està dissenyat per al conjunt de la plantilla, no està dirigit exclusivament a les dones.
- Adopta la transversalitat de gènere com un dels seus principis rectoris i una estratègia per a fer efectiva la igualtat entre dones i homes. Això implica incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'organització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

8.3. Objectius específics

Més concretament, entre els objectius del Pla es troben els següents objectius específics:

Àmbit	Objectius específics
1. Cultura organitzacional i estratègia	1. Difondre una cultura empresarial compromesa amb la igualtat, sensibilitzant a tot el personal de la necessitat d'actuar i treballar, conjunta i globalment, en la igualtat d'oportunitats.
2. Seguiment i avaluació	2. Realitzar un seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat que permeti continuar el procés de millora contínua.
3. Selecció i contractació	3. Redactar i protocol·litzar processos de selecció on quedi recollit que es garanteix 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.
4. 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.
5. Formació	5. Millorar la comunicació i informació sobre el Pla de Formació Anual de la companyia i desenvolupar formació específica en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats i diversitat. Implantar un sistema de control i seguiment per empleat de la formació.
6. Representativitat	6. Incrementar la contractació, especialment en aquelles àrees on les dones estan subrepresentades.
7. Retribució	7. Dotar de transparència al procés de retribució de les treballadores i treballadors.
8. 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 i la clientela.
9. Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe	9. Garantir que l'empresa és un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe. 10. Actualització i divulgació de protocols específics per assetjament sexual o de gènere.
10. Protecció davant la violència de gènere	11. Divulgar i millorar els drets legalment establerts per a les dones víctimes de la violència de gènere, contribuint així en major mesura a la seva protecció.
11. Inclusió i protecció al col·lectiu LGBTIQ+ i persones trans	12. Assegurar la inclusió efectiva de les persones que pertanyen al col·lectiu LGBTIQ+, especialment de les dones trans, evitant qualsevol tipus de situació de discriminació.
12. Salut i PRL	13. Garantir que es considerin les especificitats de la dona i la seva salut en la política de PRL.
13. Comunicació i llenguatge	14. 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.

8.4. Estratègia



8.5. Eixos d'actuació

El diagnòstic en el qual es basen les següents mesures aquí proposades ha estat estructurat en diferents àmbits d'anàlisi que es recullen a continuació i que han servit de guia per a la planificació de les accions presentades en el present pla:

- Cultura i estratègia
- Seguiment i avaluació
- Selecció i contractació
- Classificació professional i promoció
- Formació i desenvolupament
- Representativitat
- Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral
- Condicions laborals
- Prevenció assetjament sexual i per raó de sexe
- Protecció davant la violència de gènere
- Inclusió i protecció al col·lectiu LGBTQI+ i persones trans
- Salut i PRL
- Comunicació i llenguatge
- Propostes auditoria retributiva

Segons el diagnòstic realitzat prèviament, a continuació es descriuen les accions incloses en el 1r Pla d'Igualtat de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.

9. ACCIONS D'IGUALTAT

CULTURA I ESTRATÈGIA

CODI ACCIÓ: 1.1. Difondre les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Difondre internament, a través d'un espai específic (tauler d'anuncis, email, portal web, etc.), per a informar sobre la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Direcció.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 200€
ACCIONS CONCRETES:	A. Treballar per a definir els continguts concrets en el nostre Pla de Comunicació. B. Redactar els missatges, adaptats als espais, que s'utilitzin per a la difusió.
INDICADORS:	A. Evidència documental del Pla de Comunicació. B. Nombre de missatges redactats / difusions realitzades sobre les polítiques d'igualtat.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

CULTURA ORGANITZACIONAL I ESTRATÈGIA

CODI ACCIÓ: 1.2. Incloure el Pla d'Igualtat en la Memòria Anual.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Dedicar un espai en la memòria anual a la igualtat, informant del pla, del seu estat d'execució i dels seus resultats.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. 200€
ACCIONS CONCRETES:	Incloure un espai en la memòria anual amb la presentació del Pla d'Igualtat en el primer any d'execució i els avanços que es vagin realitzant en l'empresa en cada exercici successiu.
INDICADORS:	Espai dedicat a la igualtat inclòs.
DATA PROPOSADA:	Anualment, coincidint amb l'elaboració de la memòria anual (T2-2024)
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

CULTURA ORGANITZACIONAL I ESTRATÈGIA

CODI ACCIÓ: 1.3. Informar les empreses i entitats col·laboradores i proveïdores.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Informar les empreses col·laboradores i proveïdores de la companyia del seu compromís amb la igualtat d'oportunitats.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Empreses col·laboradores i proveïdores de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns 300€
ACCIONS CONCRETES:	Crear fullets, fulls de mà, cartes o qualsevol altre mitjà de comunicació que s'estimi adequat per a informar aquest públic objectiu del nostre compromís amb la igualtat d'oportunitats.
INDICADORS:	Núm. d'empreses col·laboradores informades/ Núm. d'empreses col·laboradores existents = tendeix a 1
DATA PROPOSADA:	T4-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

CULTURA ORGANITZACIONAL I ESTRATÈGIA

CODI ACCIÓ: 1.4. Agent/s d'igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Nomenar (i difondre) una/es persona/es responsable/s de la igualtat, i formades en aquesta matèria, com a agents d'igualtat, que vetllaran pel compliment del pla.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. 150€
ACCIONS CONCRETES:	A. Entrevistar i formar a la persona triada perquè pugui vetllar per l'aplicació del pla d'igualtat. B. Nomenament de la/s persona/s, evidència documental.
INDICADORS:	Nomenament de la/les persona/es, evidència documental.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2024

CULTURA ORGANITZACIONAL I ESTRATÈGIA

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

CODI ACCIÓ: 2.1. Quadre de comandament d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Creació d'un quadre de comandament per a la gestió dels indicadors d'igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. 500€
ACCIONS CONCRETES:	A. Definició de quadre d'indicadors. B. Definir les fonts d'informació i els sistemes d'extracció de dades.
INDICADORS:	Informe de quadre de comandament.
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

CODI ACCIÓ: 2.2. Reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Realitzar almenys 2 reunions anuals de la comissió d'igualtat per a avaluar el compliment de les accions del Pla d'Igualtat.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Comissió d'Igualtat de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Interns. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	A. Efectivitat de la realització de les dues reunions de seguiment del procés d'implantació del Pla d'Igualtat per part de la Comissió d'Igualtat. B. Fer seguiment de la implementació dels valors de la igualtat en tots els processos de gestió de persones.
INDICADORS:	Actes de les reunions.
DATA PROPOSADA:	T2-T4-2024 Cada 6 mesos
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024 / Anualment

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: 3.1. Ofertes d'ocupació no sexistes.		SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: S'evitarà, en les ofertes d'ocupació publicades per qualsevol mitjà, qualsevol terme, expressió o imatge que pugui contenir una limitació per raó de gènere o que pogués ser considerat com a tal per candidats potencials.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Personal extern, plantilla i futura plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència	
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 250€ any	
ACCIONS CONCRETES:	Revisar les ofertes publicades per a garantir que compleix amb valors d'igualtat, concretament amb l'ús del llenguatge inclusiu no sexista.	
INDICADORS:	Núm. d'ofertes revisades / núm. d'ofertes totals.	
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de l'aprovació del pla.	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2024 / Anualment	

CODI ACCIÓ: 3.2. Creació procediment de Selecció i Contractació.		SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Crear un procediment de selecció i contractació per a evitar possibles desigualtats en la contractació.		
PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates i plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA	
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència	
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. 400€	
ACCIONS CONCRETES:	Definir i redactar el Protocol de Selecció i Contractació del nou personal que vagi des de la detecció de la necessitat de la contractació a la culminació i acolliment del nou treballador o treballadora.	
INDICADORS:	Evidència del procediment escrit.	
DATA PROPOSADA:	T2-2024	
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat	
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024	

CODI ACCIÓ: 3.3. Noves incorporacions i igualtat, Manual d'acollida.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Informar els nous empleats i empleades dels temes relacionats amb la igualtat. Incloure la igualtat d'oportunitats al manual d'acollida per a tota la plantilla.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates i plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 200€ any.
ACCIONS CONCRETES:	Informació sobre igualtat elaborada i distribuïda a la totalitat de la plantilla incorporada.
INDICADORS:	Nombre de dones i homes incorporats i informades/ts / total d'incorporacions.
DATA PROPOSADA:	T3-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: 3.4. Compromís amb la igualtat a les ofertes de feina.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Publicitar a les ofertes de feina el compromís de l'empresa sobre la igualtat d'oportunitats. Eslògan.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates i plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Dpt. de RH.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 100€ any.
ACCIONS CONCRETES:	Redacció i incorporació d'un eslògan corporatiu que mostri el compromís de l'empresa amb la igualtat.
INDICADORS:	Nombre d'ofertes amb compromís publicitat / nombre d'ofertes publicitats.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de l'aprovació del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2024

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: 3.5. Augment homes becats o en pràctiques.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Vetllar pel augment del percentatge d'homes seleccionats com a becaris o en períodes de pràctiques, aconseguint una incorporació d'homes més gran a la plantilla de l'empresa.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates i plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Equip Directiu cada escola
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 100€ any.
ACCIONS CONCRETES:	Comunicar a les persones responsables de les universitats la intenció de la Fundació d'incrementar el numero d'homes
INDICADORS:	Evidències de l'augment d'homes contractats com a becaris o en períodes de pràctiques.
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: 3.6. Guia d'entrevista de selecció.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Elaboració d'una guia d'entrevista de selecció, acord amb els valors d'igualtat i garantint un llenguatge inclusiu.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Persones candidates i plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 200€ any.
ACCIONS CONCRETES:	<p>A. Redactar la guia/model segons pautes de bones pràctiques en una entrevista i igualtat de gènere, implementant un llenguatge inclusiu.</p> <p>B. Difondre-la entre la plantilla.</p>
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	T3-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

CODI ACCIÓ: 3.7. Formació en igualtat personal encarregat de la selecció.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formació i conscienciació en matèria d'igualtat i prejudicis inconscients de les persones encarregades de la selecció a la fundació.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Personal de la selecció de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Externs. Aprox. 400€ any.
ACCIONS CONCRETES:	A. Realització de la formació. Registre de les persones formades desagregat per gènere.
INDICADORS:	Evidència formació actualitzada de persones encarregades de la selecció de personal.
DATA PROPOSADA:	T1-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2025

SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

CODI ACCIÓ: 4.1. Registre estadístic per sexe dels processos de promoció.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Crear un registre d'informació estadística desagregada per sexe, sobre vacants publicades, les candidatures presentades, persones pre-seleccionades i persones seleccionades en llocs de treball ocupats per promoció.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Interns. 200€
ACCIONS CONCRETES:	A. Creació d'una eina que permeti registrar les dades de les persones que es presenten als processos de promoció desagregades per sexe. B. Garantir que les persones que estiguin en excedència o permisos puguin accedir al procés de promoció.
INDICADORS:	Informació estadística sobre els processos de promoció.
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anualment des de T4-2024

PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

CODI ACCIÓ: 4.2. Difusió de les vacants internes o processos de selecció interna.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Garantir una major difusió de la publicació de les vacants internes o processos de selecció interna perquè les persones que compleixin els requisits del lloc es puguin presentar.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. 200€
ACCIONS CONCRETES:	<p>A. Informar de les vacants a partir de quatre mesos que es promocionen internament de manera que es garanteixi que arriben a coneixement de les persones.</p> <p>B. Crear un document únic que reculli els requisits de la promoció.</p>
INDICADORS:	Evidències de la publicació / n.º de vacants publicades.
DATA PROPOSADA:	Cada vegada que hi hagi una oferta a partir de T2-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

CODI ACCIÓ: 4.3. Política escrita i procediment de promoció.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Crear i difondre una política escrita i un procediment de promoció que reculli les casuístiques i els requisits de promoció.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. 300€
ACCIONS CONCRETES:	Document únic creat i difós.
INDICADORS:	Evidència documental / promocions realitzades.
DATA PROPOSADA:	T3-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

CODI ACCIÓ: 4.4. Impuls a la paritat en la promoció en àrees amb subrepresentació.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En igualtat de condicions i mèrits, en qualsevol procés de promoció, tindrà preferència aquell gènere que, en aquells llocs, funcions o grups, estigui infrarepresentat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	La implantació d'aquesta acció no suposa costos addicionals.
ACCIONS CONCRETES:	Identificar les àrees i llocs en què les dones i els homes estan subrepresentades/ts per considerar aquest criteri en els processos de promoció que pugui afectar.
INDICADORS:	Evidències de dones i homes contractades/ts anualment en les àrees amb subrepresentació.
DATA PROPOSADA:	Immediatament després de l'aprovació del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anual, informe de seguiment.

PROMOCIÓ I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.1. Pla de formació definit anual.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Desenvolupar un pla de formació definit anual i els requisits d'accés per a cada curs.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Dpt. de RH. i comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox.300€
ACCIONS CONCRETES:	A. Creació del pla de formació, amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu, incloent-hi els requisits d'accés de cada curs. B. Difusió entre la plantilla.
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	A partir de la data de signatura del pla, anual T1-2024.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anual, informe de seguiment.

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.2. Acció formativa en igualtat per a tota la plantilla.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

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.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. 1.200€
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Organitzar la formació en igualtat d'oportunitats per a tota la plantilla. B. Formar la Comissió d'igualtat en matèries específiques de la seva funció. C. Formar les noves incorporacions als temes d'igualtat.
INDICADORS:	Nombre de cursos amb mòduls d'igualtat/núm. de cursos impartits.
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Al final de l'any d'aplicació de la mesura.

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.3. Permisos de conciliació i formacions.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Es garantirà la prioritat de les persones que hagin fet ús d'un permís per naixement de fill/a o qualsevol altre permís de conciliació per accedir a la formació que s'organitzi després de la seva reincorporació a la vida laboral.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 100€
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Elaborar un llistat, desagregat per gènere, que reculli aquella plantilla acollida a un permís de conciliació. B. Garantir la seva prioritat, després de la seva reincorporació a l'empresa, als cursos de formació oferts.
INDICADORS:	Nombre de persones que hagin fet ús d'un permís i realitzin cadascuna de les formacions/ Nombre de persones que hagin fet ús d'un permís.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anualment, des de 2024

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.4. Calendari i horari laboral cursos.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Organització i planificació del calendari i horari laboral en què s'impartiran els cursos, dins de la jornada laboral.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 150€
ACCIONS CONCRETES:	Consensuar i realitzar un document on s'organitzi i arregui l'horari laboral en què s'impartiran els cursos formatius, i difusió d'aquest entre la plantilla.
INDICADORS:	Horaris i durada de la formació.
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.5. Revisió materials formatius.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Revisar i, si escau, adequar des de la perspectiva de gènere el llenguatge i els continguts dels materials formatius dels diferents cursos (manuales, mòduls) per evitar biaixos de gènere i estereotips.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 300€
ACCIONS CONCRETES:	Revisió de tot el material de formació.
INDICADORS:	Nombre de materials revisats / nombre de manuals-materials editats.
DATA PROPOSADA:	T1-2026
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2026

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

CODI ACCIÓ: 5.6. Seguiment amb perspectiva de gènere dels cursos i la seva participació.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Realitzar un seguiment des de la perspectiva de gènere dels cursos oferts per la Comissió de formació i la participació en els mateixos desagregats per gènere.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 200€
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Seguiment dels cursos oferts en formació a l'empresa des de la perspectiva de gènere. B. Crear un document únic que registri la participació desagregada per gènere en aquests cursos.
INDICADORS:	Nombre de dones, nombre d'homes participants per curs.
DATA PROPOSADA:	T1-2026
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2026

FORMACIÓ I PLA DE CARRERA

REPRESENTATIVITAT

CODI ACCIÓ: 6.1. Seguiment de vacants desagregat per sexe.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Realitzar un seguiment de la informació de les vacants ofertes, els CV's rebuts, les persones participants en el procés.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. 200€ anuals.
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Informar el personal sobre les vacants creades. B. Registrar la quantitat d'homes i dones que es postulen a cada lloc.
INDICADORS:	Evidència documental del registre.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anual, informe de seguiment.

REPRESENTATIVITAT

CODI ACCIÓ: 6.2. Impuls a la paritat en la contractació en àrees amb subrepresentació.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

A igualtat de perfil competencial, experiència, etc. donar prioritat a la contractació de la persona del gènere menys representat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	La implantació d'aquesta acció no suposa costos addicionals.
ACCIONS CONCRETES:	Identificar les àrees en les quals les dones i els homes estan subrepresentades/ts per a considerar aquest criteri en els processos de selecció que pugui afectar.
INDICADORS:	Evidències de dones i homes contractades/ts anualment en les àrees amb subrepresentació.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	Anual, informe de seguiment.

REPRESENTATIVITAT

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

CODI ACCIÓ: 7.1. Comunicació interna mesures de conciliació i igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Utilitzar els canals de comunicació interna de l'empresa (taulers d'anuncis, portal, etc.) per a informar sobre les mesures de conciliació existents i especialment les lleis que impliquin la igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 300€
ACCIONS CONCRETES:	A. Inventariar les mesures existents. B. Publicar la informació sobre les novetats legislatives que es puguin anar produint o de les millores que eventualment es puguin proposar des de l'empresa.
INDICADORS:	Núm. d'informacions penjades als taulers d'anuncis / Núm. de centres Informació específica penjada als taulers i altres canals.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla. T1-2024.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T2-2024

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

CODI ACCIÓ: 7.2. Política de reunions.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Elaborar i difondre entre la plantilla una política de reunions.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. 200€
ACCIONS CONCRETES:	Elaboració i difusió d'un document que estableixi una política de reunions a l'empresa, que garanteixi que, tant com sigui possible, totes es donin dins l'horari laboral, per garantir el correcte exercici de la conciliació del personal.
INDICADORS:	Evidència creació i difusió.
DATA PROPOSADA:	T1-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.1. Protocol d'Assetjament.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Difusió del Protocol per a la prevenció de l'Assetjament a tota la plantilla.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i persona encarregada del <i>compliance</i>
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Interns. Aprox. 500€.
ACCIONS CONCRETES:	Publicar el Protocol pels canals ordinaris de l'Entitat, garantint que arribi a tota la plantilla i sigui de fàcil accés.
INDICADORS:	Document publicat.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.2. Violència sexual i VPT.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar-ne les treballadores.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Responsable de PRL
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Interns. Aprox. 500€.
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents. B. Informar de la temàtica a la plantilla. C. Formar en la temàtica a la plantilla.
INDICADORS:	Llocs avaluats
DATA PROPOSADA:	T3-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.3. Formació i sensibilització a la plantilla contra les violències sexuals.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formació i sensibilització a la plantilla al voltant del protocol d'assetjament i contra les violències sexuals.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. Aprox. 2.500€.
ACCIONS CONCRETES:	Formar i sensibilitzar a la plantilla contra les violències sexuals i el protocol d'assetjament.
INDICADORS:	Formació publicada/núm. de persones formades en plantilla
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.4. Coordinació Empresarial per al Protocol d'Assetjament.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Incorporar una clàusula específica per als contractes amb les empreses proveïdores i/o usuàries on s'especifiqui que queden incloses en el protocol d'assetjament mentre interactuïn amb les persones treballadores de l'empresa.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Empreses proveïdores i/o usuàries de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Interns. Aprox. 200€.
ACCIONS CONCRETES:	Inclusió de la clàusula de vinculació al Protocol d'Assetjament en els contractes amb les empreses proveïdores i/o usuàries de l'entitat.
INDICADORS:	Evidència documental
DATA PROPOSADA:	T2-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.5. Formació del protocol personal de la comissió d'igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formació del protocol de prevenció d'assetjament a tot el personal de la comissió d'igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Comissió d'igualtat de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. Aprox. 1000€.
ACCIONS CONCRETES:	Organitzar la formació del protocol adreçada a tot el personal de la comissió d'igualtat.
INDICADORS:	Evidència de la formació.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

CODI ACCIÓ: 8.6. Formació personal encarregat dels casos d'assetjament.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formar les persones encarregades de portar els casos d'assetjament.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Personal encarregat dels casos d'assetjament de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Externs. Aprox. 1000€.
ACCIONS CONCRETES:	Organitzar la formació en matèria dels diferents tipus d'assetjament dirigida a tot el personal encarregat de portar aquests casos.
INDICADORS:	Evidència curs específic implementat.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

PREVENCIÓ ASSETJAMENT SEXUAL I PER
RAÓ DE SEXE

PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

CODI ACCIÓ: 9.1. Protocol de Protecció a les Víctimes de Violència de Gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Definir un protocol de protecció per a les víctimes de violència de gènere que reculli les mesures i drets disponibles en la legislació espanyola.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i la comissió d'Igualtat.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	<p>A. Redactar el Protocol i mantenir-lo actualitzat amb les noves regulacions que es puguin produir.</p> <p>B. Publicar-ho pels mitjans ordinaris de l'Entitat per a garantir que arribi a tot el personal que el necessiti consultar.</p>
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	T4-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

CODI ACCIÓ: 9.2. Formació personal encarregat dels casos de VioGen i personal comissió d'igualtat.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Formar les persones encarregades de portar els casos de víctimes de violència de gènere i el personal de la comissió d'igualtat.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Personal encarregat dels casos de violència de gènere i el personal de la comissió d'igualtat de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i la comissió d'igualtat.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 600€
ACCIONS CONCRETES:	Organitzar la formació del protocol dirigida a tot el personal de la comissió d'igualtat i a les persones encarregades dels casos.
INDICADORS:	Evidència curs específic implementat.
DATA PROPOSADA:	T4-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

CODI ACCIÓ: 9.3. Facilitació condicions laborals a dones víctimes de violència de gènere.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Facilitar l'adaptació de la jornada, el canvi de torn o la flexibilitat horària a les dones víctimes de violència de gènere per fer-ne efectiva la protecció o el dret a la protecció social integral.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	<ul style="list-style-type: none"> A. Registrar i documentar degudament els casos de dones víctimes de violència de gènere. B. Garantir la seva prioritat en l'adaptació de jornada, el canvi de torn o la flexibilitat horària en post del seu dret a la protecció social integral.
INDICADORS:	Nombre de vegades que s'ha sol·licitat i aplicat la mesura.
DATA PROPOSADA:	T4-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2026

PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

CODI ACCIÓ: 9.4. Informar Comissió de Seguiment sobre els casos de dones víctimes de VioGen tractats.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Informar la Comissió de Seguiment del Pla dels casos de dones víctimes de violència de gènere tractats.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Comissió de Seguiment del Pla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 200€
ACCIONS CONCRETES:	A. Registrar i documentar degudament els casos de dones víctimes de violència de gènere. B. Comunicació expressa a la Comissió del Seguiment del Pla.
INDICADORS:	Acta de la Comissió on es reflecteix la informació.
DATA PROPOSADA:	T2-2024 i anualment
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024 i anualment

PROTECCIÓ DAVANT LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

INCLUSIÓ I PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBIQ+ I PERSONES TRANS

CODI ACCIÓ: 10.1. Requisits llei 4/2023.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Aplicar els requisits exigits per la llei 4/2023 per a la igualtat efectiva de les persones trans i col·lectiu LGTBIQ+.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/S RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	Les accions que exigeixi el corresponent reglament
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	T3-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

INCLUSIÓ I PROTECCIÓ AL COL·LECTIU LGTBIQ+ I PERSONES TRANS

SALUT I PRL

CODI ACCIÓ: 11.1. Revisar les variables per sexe en Prevenció de Riscos Laborals.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Considerar les variables relacionades amb el sexe, tant en els sistemes de recollida i tractament de dades, com en l'estudi i recerca generals en matèria de prevenció de riscos laborals (inclosos els psicosocials), amb l'objectiu de detectar i prevenir.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Persona encarregada de la salut laboral i PRL.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció: Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	Revisar que les avaluacions de risc per lloc de treball es tinguin en consideració les variables d'avaluació per sexe (inclosos els psicosocials).
INDICADORS:	Risc detectat. Índex sinistralitat per sexe.
DATA PROPOSADA:	T1-2027
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2027

SALUT I PRL

CODI ACCIÓ: 11.2. Protecció a l'embaràs i la lactància.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

En l'avaluació de riscos es tindran especialment en compte els específics per a l'embaràs i la lactància. I es realitzarà un llistat de llocs exempts de riscos.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Persona encarregada de la salut laboral i PRL.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 300€
ACCIONS CONCRETES:	Proposar juntament amb el Servei de Prevenció aliè les mesures més adequades que protegeixin les dones gestants.
INDICADORS:	Evidència de l'avaluació
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

SALUT I PRL

CODI ACCIÓ: 11.3. Protocol de risc durant l'embaràs i la lactància natural.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Crear i difondre un protocol de risc durant l'embaràs i la lactància natural.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Persona encarregada de la salut laboral i PRL.
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. Aprox. 500€
ACCIONS CONCRETES:	A. Creació del protocol. B. Difusió a tota la plantilla. C. Seguiment de la implantació.
INDICADORS:	Procediment creat / Mitjans de comunicació interna en què es fa referència al protocol o apareix el text del mateix.
DATA PROPOSADA:	T2-2026
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2026

SALUT I PRL

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

CODI ACCIÓ: 12.1. Canals de comunicació per suggeriments i opinions de la plantilla.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Facilitar canals de comunicació perquè la plantilla pugui fer suggeriments i expressar opinions (correu electrònic, enquesta de clima, bústia de suggeriments, etc.).

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. 300€
ACCIONS CONCRETES:	Habilitar els canals necessaris perquè la plantilla pugui fer suggeriments i expressar opinions.
INDICADORS:	Espai per a suggeriments establert, nombre de suggeriments rebuts.
DATA PROPOSADA:	T3-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

CODI ACCIÓ: 12.2. Creació d'un decàleg d'estil de llenguatge no sexista.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Creació d'un manual/decàleg d'estil de llenguatge inclusiu i respectuós.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Mixtos. 400€
ACCIONS CONCRETES:	A. Difusió a tota la plantilla. B. Seguiment de la seva implantació.
INDICADORS:	Evidència documental.
DATA PROPOSADA:	T1-2024
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

CODI ACCIÓ: 12.3. Garantir un ús neutre del llenguatge en totes les comunicacions de l'empresa.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Garantir un ús neutre del llenguatge a totes les comunicacions internes i externes. Revisar el llenguatge, imatges i estereotips als documents corporatius, així com als noms dels llocs de treball.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència i Comissió d'Igualtat
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per a dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 400€
ACCIONS CONCRETES:	Revisió de tot el material de comunicació.
INDICADORS:	Núm. de materials revisats/Núm. total de materials.
DATA PROPOSADA:	Immediatament des de la signatura del pla.
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2024 i anualment

COMUNICACIÓ I LLENGUATGE

PROPOSTES AUDITORIA RETRIBUTIVA

CODI ACCIÓ: 13.1. Procediment de revisió i/o actualització DPT.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Descriure quin serà el procediment de revisió i/o actualització de les descripcions de llocs de treball.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 250€
ACCIONS CONCRETES:	Elaborar un procediment de revisió i/o actualització de les descripcions de llocs de treball.
INDICADORS:	Revisions periòdiques i actualitzacions.
DATA PROPOSADA:	T3-2025
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2025

AUDITORIA RETRIBUTIVA

CODI ACCIÓ: 13.2. Revisió categories i grups professionals.	
DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ: Revisar que les persones estiguin ben enquadrades en categories i grups professionals.	
PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 300€
ACCIONS CONCRETES:	Revisions periòdiques i actualitzacions.
INDICADORS:	Revisions periòdiques i actualitzacions.
DATA PROPOSADA:	T1-2026
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2026

AUDITORIA RETRIBUTIVA

CODI ACCIÓ: 13.3. Nous llocs de treball.

DESENVOLUPAMENT I PLA D'ACTUACIÓ:

Definir nous llocs de treball en cas que sigui necessari.

PERSONES DESTINATÀRIES:	Plantilla de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA
PERSONA/ES RESPONSABLES:	Gerència
RECURSOS:	Els que siguin necessaris per dur a terme l'acció. Interns. Aprox. 100€ per posició
ACCIONS CONCRETES:	Revisions periòdiques i actualitzacions.
INDICADORS:	Revisions periòdiques i actualitzacions.
DATA PROPOSADA:	T1-2026
CONTROL I SEGUIMENT:	Comissió d'Igualtat
DATA DE SEGUIMENT:	T4-2026

AUDITORIA RETRIBUTIVA

10. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

N.º	ACCIÓ	2023				2024				2025				2026				2027				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
1.1	Difondre les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.																					
1.2	Incloure el Pla d'Igualtat en la Memòria Anual.																					
1.3	Informar les empreses i entitats col·laboradores i proveïdores.																					
1.4	Agent/s d'igualtat.																					
2.1	Quadre de comandament d'igualtat.																					
2.2	Reunions de seguiment de la Comissió d'Igualtat.																					
3.1	Ofertes d'ocupació no sexistes.																					
3.2	Creació procediment de Selecció i Contractació.																					
3.3	Noves incorporacions i igualtat, Manual d'acollida.																					
3.4	Compromís amb la igualtat a les ofertes de feina.																					
3.5	Augment homes becats o en pràctiques.																					
3.6	Guia d'entrevista de selecció.																					
3.7	Formació en igualtat personal encarregat de la selecció.																					
4.1	Registre estadístic per sexe dels processos de promoció.																					
4.2	Difusió de les vacants internes o processos de selecció interna.																					
4.3	Política escrita i procediment de promoció.																					
4.4	Impuls a la paritat en la promoció en àrees amb subrepresentació.																					
5.1	Pla de formació definit anual.																					
5.2	Acció formativa en igualtat per a tota la plantilla.																					
5.3	Permisos de conciliació i formacions.																					
5.4	Calendari i horari laboral cursos.																					
5.5	Revisió materials formatius.																					
5.6	Seguiment amb perspectiva de gènere dels cursos i la seva participació.																					
6.1	Seguiment de vacants desagregat per sexe.																					
6.2	Impuls a la paritat en la contractació en àrees amb subrepresentació.																					
7.1	Comunicació interna mesures de conciliació i igualtat.																					

11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La fase de seguiment i l'avaluació contemplada en el 1r Pla d'Igualtat de **FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA** permetrà conèixer el desenvolupament del Pla i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

Aquest sistema de seguiment i avaluació de les estratègies i pràctiques a adoptar per a la consecució dels objectius tindrà la fi de garantir el compliment i l'execució de les accions recollides en el present Pla.

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.

10.1. Comissió d'igualtat, seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat de **FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA**, constituïda el dia 29 de març del 2022 serà l'encarregada de realitzar el seguiment i avaluar el grau de compliment del pla, dels objectius marcats i de les accions programades. Per tant, continuarà estant composta de les mateixes persones integrants, tant en la representació de l'empresa o entitat, com en la representació de les persones treballadores. Està constituïda per:

Per part de l'empresa

- Sra. Roser Alvarez González, Delegada Episcopal,
- Sr. Marcos Moreno Monjon, director d'escola,
- Sra. Candelaria Cid Pagès, professora,
- Sr. David Cuenca Guirado, representant del PAS
- Mn. Pere Pardo Sabartés. Adjunt a la Direcció

Per part de la Representació Legal de les Persones Treballadores

- Sra. Yolanda Diaz Garcia, representant del Nou Patufet USOC
- Sr. Marcos Calvo Ortiz de l'escola Mare de Déu de Montserrat UGT
- Sra. Sonia Jaimez Garcia, representant de l'Escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Elisabet Rusiñol Pérez, representant també de l'escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Fabiola Gil Jiménez, representant de l'Escola Ramon Pont CCOO

Assessor i assessora

- Sra Emilia Sanz Mata, del sindicat Unió Sindical Obrera de Catalunya
- Sra. Paula Mattio Lastra, com a assessora experta en matèria d'igualtat i conciliació.

La Comissió d'Igualtat està dotada del seu propi Reglament de funcionament intern, que inclou la responsabilitat sobre el seguiment i avaluació del Pla. Sobre 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 que la Direcció de l'Empresa/Entitat ha 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 o entitat, amb la finalitat de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per a aconseguir la fi perseguida.
- Proposar, debatre i si escau aprovar, mesures noves, o addicionals correctores, per a assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les acordades no aconseguís els objectius en els terminis establerts o per a 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 d'aquests, en els terminis marcats en el Pla.

Quant a les 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 posats en marxa en el desenvolupament del Pla.
- Possibilitar una bona transmissió d'informació entre les àrees i les persones involucrades, de manera que el Pla es pugui ajustar als seus objectius.
- Facilitar el coneixement dels efectes que el Pla ha tingut a l'entorn de l'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 sobre:

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

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

L'Empresa utilitzarà els següents indicadors de seguiment:

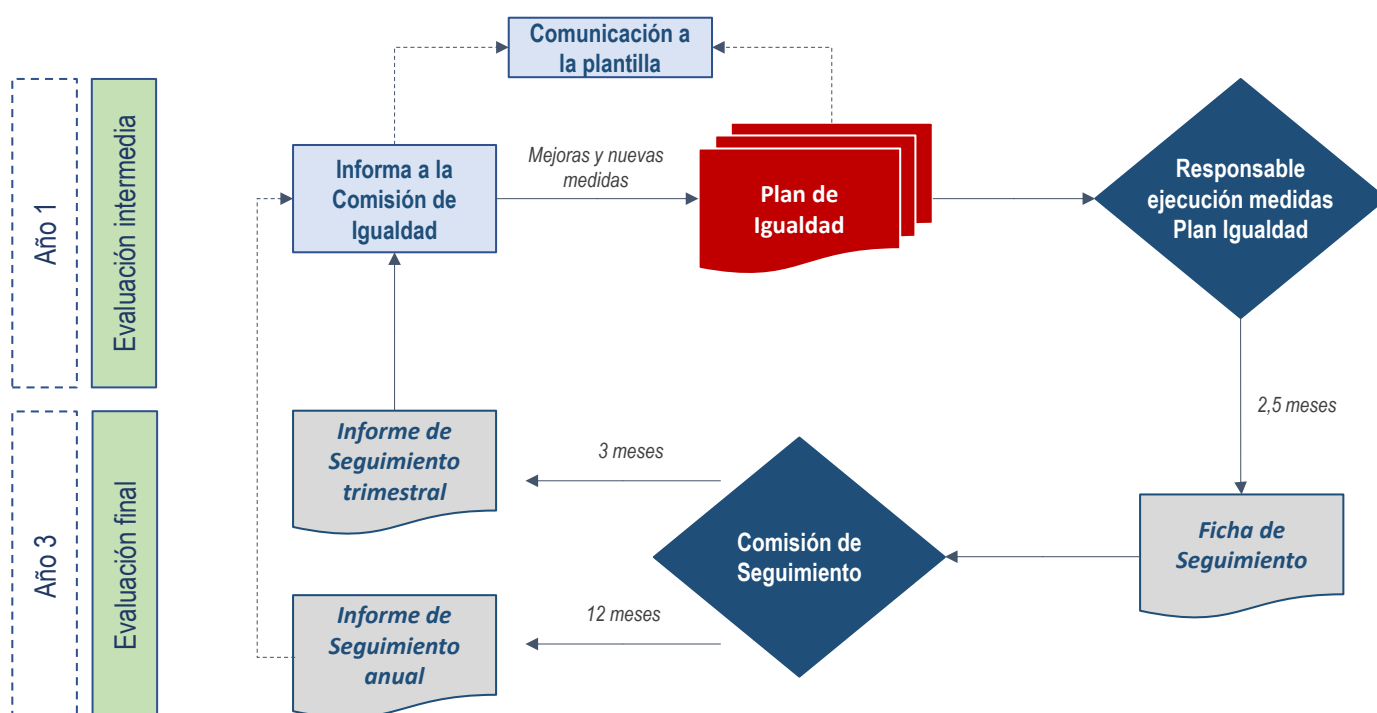
Àmbit	Indicadors bàsics
Política d'igualtat d'oportunitats	<ul style="list-style-type: none">- Existència d'una cultura d'igualtat.- Existència d'un pla d'igualtat.- Existència d'un òrgan responsable de la igualtat.
Comunicació, llenguatge i imatge	<ul style="list-style-type: none">- Comunicació interna de tot el relacionat amb la igualtat en l'organització.- Existència d'una guia de llenguatge i imatge no sexista.
Representació de les dones	<ul style="list-style-type: none">- 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	<ul style="list-style-type: none">- Bretxa salarial entre homes i dones per grup professional.- Percentatge de dones i homes amb diferents tipus de contractes.- Percentatge de baixes i acomiadaments desagregat per sexe.
Assetjament i actituds sexistes	<ul style="list-style-type: none">- Existència d'un òrgan o persona responsable de detectar, prevenir i actuar en situacions d'assetjament.- Núm. de denúncies rebudes.- Accions de l'organització per a prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament.
Conciliació de la vida personal, laboral i familiar	<ul style="list-style-type: none">- Existència de mesures de conciliació: flexibilitat de temps i espai.- Existència o no de serveis per a la conciliació, com a ajudes guarderia, ajudes per al menjar, i altres serveis.
Formació	<ul style="list-style-type: none">- Hores de formació homes / dones.- Relació de cursos realitzats.

L'equip d'Igualtat i Conciliació serà l'òrgan que vetllarà pel compliment del present pla. I el seguiment sobre els indicadors aquí descrits es realitzarà anualment en una reunió establerta a aquest efecte.

10.2. Metodologia per al seguiment de l'execució del Pla d'Igualtat

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

- Periodicitat: anual
- Responsables del seguiment de l'execució del PIO:
 - Persones responsables d'executar les accions d'acord amb el Pla d'Igualtat: recollida d'informació sobre les accions executades sota la seva responsabilitat, elaboració de la fitxa de seguiment i enviament a les persones responsables del Pla d'Igualtat.
 - Persones responsables d'elaborar els informes de Seguiment del Pla d'Igualtat: Comissió de seguiment, que elaborarà els informes periòdics i que informará del resultat a la Comissió d'Igualtat dels resultats de l'execució del Pla.
 - Comissió d'Igualtat: presa de decisions sobre futures actuacions i comunicació del seguiment a tota la plantilla.
- Esquema de procés:



12. METODOLOGIA PER A L'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

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

- L'avaluació s'utilitza per a analitzar el desenvolupament del procés del Pla, corregir errors i poder modificar el curs de les accions empreses; és a dir, ha de servir per a prendre decisions i millorar el conjunt de les mesures i accions proposades.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per a fomentar i garantir la Igualtat d'Oportunitats en l'empresa o entitat d'acord amb el compromís adquirit.
- Conèixer el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el desenvolupament del Pla.

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

- Periodicitat: una a l'any i mig d'execució, considerada intermèdia, i una altra en finalitzar, amb l'objectiu d'extreure les lliçons apreses de l'execució del Pla.
- Persones responsables:
 - Comissió de seguiment: responsable de l'avaluació. En el cas de l'avaluació final seria recomanable que fora una avaluació externa i independent, si bé la Comissió de Seguiment s'encarregaria de la coordinació de l'equip avaluador i de la supervisió i aprovació dels Informes d'avaluació. Comunicarà els resultats de l'avaluació a la Comissió d'Igualtat.
 - Comissió d'Igualtat: coneixement dels resultats de l'avaluació i presa de decisions. Comunicarà els resultats de l'avaluació a tota la plantilla.

Contingut de l'Avaluació

a. Avaluació de resultats. Indicadors.

- **Nivell d'execució del Pla:** Nombre total d'accions per àrees implantades en l'empresa, grau d'execució del pressupost, grau de compliment dels objectius del Pla.
- **Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic** (bretxes de gènere).
- **Persones beneficiàries:** Número i sexe total, per departaments i per categoria professional:
- Efectes no previstos del Pla.
- Altres

b. Avaluació de procés

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

c. Avaluació d'impacte

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

d. Comentaris: accions a mantenir o a descartar, noves necessitats identificades i propostes de millora.

13. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

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

- a) Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a FUNDACIÓ ESCOLA I VIDA per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- f) Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

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 remetran a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat.
- S'informarà la plantilla.

11. SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Qualsevol modificació, requerirà la conformitat dels i les components de la Comissió. La negociació es desenvoluparà conforme al principi d'acord i consens per totes dues parts mitjançant l'adhesió a procediments de solució autònoma de conflictes (mediació). No obstant això, en el cas de produir-se algun desacord, s'acudirà a l'autoritat laboral competent.

12. GLOSSARI CONCEPTES CLAU

Acció afirmativa

Mesures dirigides a un grup determinat amb les quals es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Assetjament per raó de sexe/gènere

Comportament realitzat en funció del sexe/gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual

Comportament verbal o físic, de naturalesa sexual, i no desitjat per la víctima, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de dones i d'homes, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Anàlisi de gènere

Estudi de les diferències de condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos i desenvolupament, control d'actius, poder de presa de decisions, etc., entre homes i dones degudes als rols que tradicionalment se'ls ha assignat.

Barreres invisibles

Actituds resultants de les expectatives, normes i valors tradicionals que impedeixen la capacitació (de les dones) per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar

Introducció de sistemes de permís per raons familiars, de permís parental, d'atenció a persones dependents (menors, persones majors, amb discapacitat) i creació d'una estructura i organització de l'entorn laboral que faciliti a homes i a dones la combinació del treball i de les responsabilitats familiars.

Dades desagregades per sexe/gènere

Recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe/gènere, que fa possible una anàlisi comparativa. Anàlisi que té en compte les especificitats de gènere.

Diferència de retribució entre homes i dones

Diferència de sou mitjà entre homes i dones per treballs equivalents.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta a una persona menys favorablement en raó, per exemple, del seu sexe o gènere. La discriminació directa existeix quan la legislació o les normatives expliciten un motiu com el gènere, per exemple, per a negar la igualtat d'oportunitats.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, un reglament, una política o una pràctica, aparentment neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers sobre les persones d'un gènere en particular.

Avaluació de l'impacte en funció del gènere

Examen de propostes i decisions a prendre per a analitzar si afecten les dones de manera diferent que, als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones.

Gènere i sexe

GÈNERE: Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes, dones, nens, nenes i les persones amb identitats no binàries que han estat apreses, canvien amb el temps (no és un concepte estàtic) i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. Quan les persones o els grups no s'ajusten a les normes (inclosos els conceptes de masculinitat o feminitat), els rols, les responsabilitats o les relacions relacionades amb el gènere, solen ser objecte d'estigmatització, exclusió social i discriminació. El gènere interactua amb el sexe biològic, però és un concepte diferent.

SEXE: Concepte que fa referència a característiques biològiques com serien l'anatomia del sistema reproductiu i a les característiques sexuals secundàries.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Absència de tota barrera que, basada en el gènere de la persona, impedeixi la seva participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de discriminació, directa o indirecta, per raons de gènere (vegeu també "Discriminació directa" i "Discriminació indirecta").

Rols establerts en funció del gènere

Pautes d'acció i comportament assignades a homes i a dones, respectivament, i que regeixen les relacions entre les persones, i segons les quals s'atribueixen als uns i les altres diferents treballs i valor, responsabilitats i obligacions.

Transversalitat/Mainstreaming de gènere

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes en totes les polítiques, amb vista a promoure la igualtat entre homes i dones, i recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la fi específica d'aconseguir la igualtat, tenint en compte activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives de les unes i els altres quan s'apliquin, supervisin i avaluin.

Perspectiva de gènere

Prendre en consideració i parer esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats d'una política.

Segregació horitzontal

Concentració de dones i d'homes en sectors i ocupacions específiques.

Segregació vertical

Concentració de dones i d'homes en graus i nivells específics de responsabilitat o de llocs.

13. ANNEX PROTOCOL D'ASSETJAMENT DE LES ESCOLES

Firmat:

Comissió d'Igualtat

Per part de l'empresa

- Sra. Roser Alvarez González, Delegada Episcopal,
- Sr. Marcos Moreno Monjon, director d'escola,
- Sra. Candelaria Cid Pagès, professora,
- Sr. David Cuenca Guirado, representant del PAS
- Mn. Pere Pardo Sabartés. Adjunt a la Direcció

Per part de la Representació Legal de les Persones Treballadores

- Sra. Yolanda Diaz Garcia, representant del Nou Patufet USOC
- Sr. Marcos Calvo Ortiz de l'escola Mare de Déu de Montserrat UGT
- Sra. Sonia Jaimez Garcia, representant de l'Escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Elisabet Rusiñol Pérez, representant també de l'escola Mare de Déu de la Salut USOC
- Sra. Fabiola Gil Jiménez, representant de l'Escola Ramon Pont CCOO

Assessor i assessora

- Sra Emilia Sanz Mata, del sindicat Unió Sindical Obrera de Catalunya
- Sra. Paula Mattio Lastra, com a assessora experta en matèria d'igualtat i conciliació.