

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

**FUNDACIÓ MERITXELL
2022-2025**



ÍNDEX

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	1
II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT.....	4
III. DIAGNÒSTIC	5
IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT.....	7
V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT.	8
VI. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	18
VII. SISTEMA D' AVALUACIÓ I SEGUIMENT	20
VIII. AUDITORIA SALARIAL.....	22
ANNEX I	24

I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ MERITXELL es posa en marxa la negociació de la primera edició del Pla d'Igualtat el passat mes de desembre 2021, tant amb la participació de la representació empresarial com la representació de la plantilla.

La negociació s'inicia amb les parts legitimades, que d'una banda han estat les persones designades per la representació empresarial i que consten degudament acreditades a les diferents actes, així com les persones designades pel Comitè d'Empresa.

Per tal de conèixer el punt actual en el què es troba la Fundació, es van treballar un seguit de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, tipus de contractació, aspectes relatius a la formació i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, les va aportar la Fundació sota els paràmetres que han estat recomanats des del Departament de Treball. No obstant això, aquestes dades, les quals són un recull d'aspectes qualitatiu i quantitatiu, es comenten en totes les reunions de la Comissió d'Igualtat per tal d'acabar elaborant el **Diagnòstic, el qual ve adjuntat com a Annex I**. Aquest diagnòstic, elaborat i consensuat per totes les parts, resulta ser el

punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'entitat, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: El principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, l'accés

a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, la formació professional, la promoció professional, les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i l'afiliació i la participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: Mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

- Discriminació directa i indirecta: Es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: Serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportant

realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: Tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.

- Indemnitat front represàlies: Qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions que sigui, real, efectiu i proporcional al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

- Accions positives: Per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: Es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, així com també per la normativa del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

2.- Àmbit d'Aplicació

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a tota la plantilla de la FUNDACIÓ MERITXELL i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, inclourà un conjunt de mesures que podran ser assolides unes abans que altres. Així doncs, es determinarà una calendarització que, en tot cas, abastarà els exercicis 2022-2025, havent-se de revisar l'assoliment consecutiu dels objectius de manera progressiva.

III. DIAGNÒSTIC

RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat, finalment, s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'entitat en aquesta matèria. Concretament, s'han treballat les matèries de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercicis corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribució i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A partir d'aquest punt inicial, ens remetem a l'Annex I en el qual hi ha reproduït l'informe final de Diagnòstic, elaborat i consensuat conjuntament per part de tots els que han participat en la comissió negociadora del present Pla d'Igualtat.

A mode de resum, aquest document ha conduït a determinar els resultats i conclusions per valorar quines són les mesures a prendre tant a curt com a llarg termini.

Destaquem que des d'un començament, la conclusió que ha sobrevolat a tot l'equip de treball que ha compostat la comissió de negociació del Pla d'Igualtat ha estat la de què l'entitat gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a

primera vista que suposés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- Dissenyar i implementar programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, per a tota la plantilla.
- Realitzar el Pla de Prevenció i abordatge de l'assetjament per raó de sexe.
- Portar a terme un Quadre resum que permeti recollir les polítiques de conciliació recollides per Conveni i les que ofereix l'escola.

IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en tres tipus: objectius a llarg, mig i curt termini. La diferència entre un tipus i un altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de mig i curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i que hem reproduït amb anterioritat, són les que han servit de guia als efectes de preveure les accions establertes al present Pla d'Igualtat. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Conciliació.
3. Condicions laborals.
4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe.
6. Formació i sensibilització.

V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ MERITXELL té com a objectius principals, els següents:

- Fomentar una formació per a major sensibilització en la matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Informar i sensibilitzar sobre les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

**ÀMBIT 1. ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA.
INFORMAR I SENSIBILITZAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Codi	1.1
Acció	<i>Donar a conèixer el Pla d'Igualtat aprovat, amb la informació i els resultats obtinguts</i>
Descripció	Publicar i difondre tot el material utilitzat per a la consecució del present Pla d'Igualtat a tothom que integra l'empresa.
Responsable	Comissió d'Igualtat (seguiment PI)
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt termini
Indicadors de seguiment	Data i assistents a les sessions de informatives sobre el Pla d'Igualtat a la Fundació.
Observacions	

Codi	1.2
Acció	<i>Entregar el Pla d'Igualtat a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions, tant del col·lectiu professional com eventuais noves incorporacions al Patronat, el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Responsable Persones / Direcció
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Comprovar que s'ha afegit la informació i documentació sobre Igualtat al Manual acollida i al portal de transparència de la web de la Fundació.
Observacions	

Codi	1.3
Acció	<i>Mantenir el compromís d'igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat</i>
Descripció	Mantenir la igualtat d'oportunitats com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, amb l'objectiu de consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva respecte a la igualtat d'oportunitats.
Responsable	Direcció / Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	% de documents amb el compromís d'igualtat incorporat
Observacions	

ÀMBIT 2. Conciliació.
DIFONDRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR

Codi	2.1
Acció	<i>Elaborar document que reculli les mesures, permisos i millores en matèria de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Disposar d'un document/manual que reculli les dades rellevants en matèria de conciliació laboral i familiar, com ara la jornada de treball, els permisos, les millores socials, etc.
Responsable	Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Document de mesures de conciliació laboral i familiar
Observacions	El Responsable de Persones el presentarà a la Comissió d'Igualtat, abans de fer la difusió del document a la plantilla.

Codi	2.2
Acció	<i>Fer difusió del document de mesures de conciliació laboral i familiar</i>
Descripció	Recordar a tota la plantilla les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.
Responsable	Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió document conciliació laboral i familiar
Observacions	

Codi	2.3
Acció	<i>Entregar el document de conciliació laboral i familiar a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions les mesures de conciliació laboral i familiar que té al seu abast.

Responsable	Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Assegurar que s'ha inclòs la informació al Manual d'acollida.
Observacions	

ÀMBIT 3. Condicions laborals.

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals.

ÀMBIT 4. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de l'accés, selecció, promoció i desenvolupament.

ÀMBIT 5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe. PREVENIR L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Codi	5.1
Acció	<i>Desenvolupar un protocol d'actuació específic en cas d'assetjament sexual</i>
Descripció	Disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat i vigent a l'entitat.
Responsable	Comissió d'Igualtat (seguiment del PI)
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt- mig termini

Indicadors de seguiment	Data revisió i aprovació protocol assetjament sexual
Observacions	

Codi	5.2
Acció	<i>Fer difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe</i>
Descripció	Donar a conèixer a tota la plantilla el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
Responsable	Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – mig termini
Indicadors de seguiment	Data difusió protocol assetjament
Observacions	

Codi	5.3
Acció	<i>Entregar el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe a les noves incorporacions</i>
Descripció	Donar a conèixer a les noves incorporacions el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que disposa l'entitat.
Responsable	Responsable Persones
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt – llarg termini
Indicadors de seguiment	Assegurar que s'ha inclòs la informació al Manual d'acollida.
Observacions	

**ÀMBIT 6. Formació i sensibilització.
FORMACIÓ I SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS**

Codi	6.1
Acció	<i>Disseny d'un programa formatiu que inclogui formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats</i>

Descripció	Desenvolupament d'un programa formatiu per a tota la plantilla que inclogui formacions en matèria d'igualtat d'oportunitats per aconseguir una major sensibilització en aquest àmbit.
Responsable	Comissió d'Igualtat (seguiment del PI)
Cost	Cost del programa formatiu – Pressupost de 15€/persona (2h formació online)
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Programa formatiu
Observacions	

Codi	6.2
Acció	<i>Implementació del programa formatiu dissenyat en matèria d'igualtat d'oportunitats</i>
Descripció	Realització de les formacions necessàries previstes dins del programa formatiu a tota la plantilla.
Responsable	Comissió de seguiment PI
Cost	Operacional
Termini d'implantació	A curt-mig termini
Indicadors de seguiment	Registre amb data i assistents a les sessions de formació sobre Igualtat
Observacions	

VII. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007, com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, les pràctiques a adoptar i, igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Elaboració d'un informe als 6 mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
- e) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- f) I, finalment, **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat**, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

VIII. AUDITORIA SALARIAL

L'Auditoria salarial, igual que la resta del Pla d'Igualtat, és d'aplicació a tota la plantilla de la FUNDACIÓ MERITXELL i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

Abastarà els exercicis 2022-2025, i tindrà la mateixa vigència que la resta del Pla d'Igualtat.

Una vegada realitzat l'anàlisi de les dades obtingudes a través del registre retributiu i reflectides aquestes al Diagnòstic, s'han debatut els resultats obtinguts a les reunions de la Comissió d'Igualtat.

Així doncs, veient les dades i la justificació de les mateixes, la Comissió d'Igualtat no considera necessari fer cap acció de millora en aquest àmbit.

ANNEX I.- DIAGNÒSTIC.

PLA D'IGUALTAT.- L'INFORME DIAGNÒSTIC

1.- FITXA TÈCNICA:

<i>NOM O RAÓ SOCIAL:</i>	FUNDACIÓ MERITXELL
<i>FORMA JURÍDICA:</i>	FUNDACIÓ PRIVADA
<i>ACTIVITAT:</i>	DOCÈNCIA
<i>PROVÍNCIA:</i>	BARCELONA
<i>MUNICIPI:</i>	MATARÓ
<i>TELÈFON:</i>	937 556 550
<i>CORREU ELECTRÒNIC:</i>	SECRETARIA@ESCOLAMERITXELL.ORG
<i>PÀGINA WEB:</i>	HTTPS://WWW.FUNDACIOMERITXELL.CAT/
<i>RECOLLIDA DIAGNÒSTIC:</i>	4R TRIMESTRE DE 2021
<i>DATA DE FINALITZACIÓ DE L'INFORME:</i>	PENDENT

2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'EMPRESA:

L'Escola Meritxell és una entitat privada arrelada a la realitat sociocultural de Catalunya, d'ensenyament mixt en tots els seus nivells, de formació integral per a la vida, i fonamentada en els següents valors:

- Valors universals: la pau, la generositat, la tolerància i l'honestedat.
- Valors socials: la democràcia, el respecte i el diàleg.
- Valors individuals: la llibertat, la sinceritat, el sentit crític, el sentit de l'humor i l'esforç personal.
- Valors tradicionals: la responsabilitat, la família i la civilitat.

L'Escola imparteix ensenyaments oficials (etapes d'Educació infantil, Educació primària, Educació secundària obligatòria i Batxillerat) a l'alumnat en edats compreses entre els 3 i 18 anys, així com serveis, activitats complementàries i extraescolars, per a una educació integral dels alumnes d'acord amb el seu projecte educatiu.

L'Escola Meritxell es regeix pels següents principis que impregnen totes les seves polítiques:

- El pluralisme i els valors democràtic. Partint de la realitat d'una societat plural en el terreny de les idees polítiques, de les tasques socials i de les situacions econòmiques, l'Escola orienta i ajuda els alumnes en el difícil aprenentatge de l'acceptació mútua, de la tolerància, del compromís i de l'expressió de les pròpies idees sense dogmatismes ni imposicions arbitràries.
- La coeducació. L'Escola vetllarà per la creació, entre professorat i alumnat, d'un clima de respecte a les diferències de gènere, i tindrà cura d'evitar qualsevol manifestació de caràcter sexista.
- L'educació en la llibertat i per a la llibertat. La formació de persones lliures constitueix un dels objectius essencials del nostre model educatiu.
- L'educació per a la justícia i la solidaritat. L'Escola col·labora, positivament, en l'educació per a la justícia, provocant la reflexió crítica sobre les realitats d'injustícia amb els altres.

- L'educació per a la convivència i la pau, mitjançant l'educació en l'acceptació d'aquells que no comparteixen les nostres idees, el reconeixement i la comprensió de les diferències entre les persones, els pobles i els grups socials.
- L'educació intercultural per conviure en la diferència, respectuosa amb la diversitat, amb capacitat de diàleg, d'acceptació dels punts de vista dels altres i d'incorporació d'aquells elements d'altres cultures que comportin un enriquiment de la pròpia, creativa i oberta a les novetats, sense oblidar la cultura pròpia.
- La innovació educativa. L'Escola utilitza la innovació i la reflexió constant sobre la pròpia pràctica educativa com a estratègia per a la millora sostinguda.
- L'acompanyament de l'alumne en el seu creixement personal. Des de l'Escola garantim l'acompanyament de l'alumne en el seu desenvolupament emocional, social, intel·lectual i acadèmic.
- L'obertura al món. Eduquem des de la identitat i la cultura pròpies de Catalunya per millorar el coneixement de les cultures d'Europa i del món.
- La modalitat de gestió institucional. L'Escola promou la gestió participativa i democràtica, real i efectiva, honesta i transparent en tots els seus estaments, mitjançant els seus organismes representatius.

L'escola va celebrar recentment els 50 anys de la seva creació, durant el curs 2019-2020, si bé no es va constituir com a fundació fins al 2 de setembre de l'any 1987.

Respecte a l'organització interna, la titularitat de la Fundació correspon al Patronat.

El Patronat està format per 21 persones, de les quals 9 son dones i 12 son homes. Es reuneixen preceptivament i en sessió ordinària, com a mínim dues vegades l'any, per deliberar i prendre acords sobre les competències que li són atribuïdes.

A la Direcció correspon la Representació, Direcció pedagògica i Administració de la Fundació.

L'any 2020, l'escola compta amb un total de 80 persones en plantilla, de les quals un 74% són dones i un 26% són homes.

Una divisió molt succinta dels diferents departaments i àrees funcionals i sexes seria la següent:

Departaments i àrees funcionals	Dones	Homes
EXTRAESCOLARS	5	1
PERSONAL DOCENT	42	13

DOIP	3	
PAS	8	6
DIRECCIÓ	1	1

Fins a l'actualitat, a l'escola no s'han dut a terme activitats específiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats.

3.- ANÀLISI:

3.1.- ANÀLISI DE LES DADES DE L'EMPRESA

Dels representants a la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat actuant en nom de la Fundació i, a la vista de la documental lliurada, creuen que en primer lloc cal destacar que les reunions mantingudes en el sí de la comissió han estat en to negociador, discutint els punts més controvertits i els quals han necessitat una major dedicació. No obstant, l'empresa entén que sigui com sigui, el procés negociador s'acaba traduïnt en una influència favorable que tindrà efectes positius de cara a la plantilla.

El procés de negociació col·lectiva, en concret respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, està actualment en procés. Destacar doncs que s'està en vies de negociació per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable i que en aquests moments s'està confeccionant el present document, és a dir, la diagnosi.

En total s'han dut a terme 4 reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la comissió negociadora, concretament el dia 3 de desembre de 2021. Posteriorment la comissió s'ha anat emplaçant en els dies 13 de gener, 3 de febrer i 1 de març de 2022.

Si bé la percepció inicial és de què no existeix cap situació que es pugui qualificar com a deficient en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sí que es requereix millorar la comunicació de determinats processos d'igualtat ja implantats.

1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA:

En la constitució de la mesa negociadora del pla d'igualtat s'ha preservat la necessitat de què aquesta fos paritària en la mesura del possible. Així doncs, la seva composició és de dues dones i de dos homes. Així mateix, s'ha procurat que les persones que hi participessin, tinguessin coneixement i formació específica en matèria d'igualtat i desenvolupament de plans d'igualtat en empreses.

2. CONDICIONS LABORALS:

- a. Es detecta una plantilla desequilibrada en percentatge d'homes (26%) i dones (74%), tot i que aquesta distribució realment es repeteix en tot el sector no sent una situació específica de l'entitat.

- b. Es destacable que, si ens fixem en la data d'inici de la seva relació laboral, el grup més majoritari - tant en el cas dels homes com en el cas de les dones- és el que té poca antiguitat (de 0 a 5 anys). Tot i
- c. així, és de destacar que hi ha un 20% de les dones que formen la plantilla, amb una antiguitat d'entre 10 i 15 anys.
- d. El que també és destacable però és que l'edat no és un factor discrepant, sent la mitjana d'uns aproximadament 46 anys entre el col·lectiu femení i masculí.
- e. Els estudis no creiem que siguin tampoc un element diferenciador, ja que la majoria tant en el cas de les dones com en el dels homes, posseeix estudis universitaris (64% i 19%, respectivament). En el cas dels homes el percentatge que es mostra és força inferior que el de les dones, però és proporcional a la distribució de dones i homes entre la plantilla.
- f. Respecte de la distribució per departaments i de grups professionals, tampoc hi ha gaires diferenciacions, ja que ambdós sexes es concentren en major mesura en el personal docent. Així mateix, veiem que per part de Direcció, aquesta es troba ocupada per un home i una dona.
- g. La temporalitat en la contractació és de destacar que no suposa un element discriminador ja que, quasi tota la plantilla compta amb un contracte indefinit. Així mateix, en quant al tipus de jornada, majoritàriament (en ambdós sexes) es tracta de jornada completa. No obstant això, percentualment, hi ha més dones amb jornades parcials que homes (un 19% vs. un 6%). Fonamentalment és degut

als professionals que desenvolupen activitats extraescolars, que en la seva majoria son dones.

- h. En matèria d'horaris està força equilibrat, sent la majoria de plantilla, personal amb jornada partida (88% de les dones i 85% dels homes).
- i. Si mirem el total d'extincions produïdes en els darrers 4 anys, aquestes han estat majoritàriament de dones (62%), el que concorda amb la proporció d'aquest col·lectiu respecte el total de plantilla, sent el motiu majoritari de l'extinció de la relació - en ambdós sexes- la finalització del contracte.

3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ:

- a. En els darrers 4 anys, s'han efectuat més contractacions de personal docent que de personal d'altres àmbits, degut a la substitució de baixes voluntàries, jubilacions i substitucions temporals. Destacar que el patró de contractació segueix distribució habitual per sexes a tant a l'escola com al sector, fet que implica que s'han contractat més dones (59%) que homes (41%).
- b. Els processos de selecció, en la majoria dels casos, es porten a terme internament a l'escola, a través d'entrevistes personals. En casos concrets es poden portar a terme proves específiques sobre capacitats o habilitats específiques pel lloc de treball.
- c. Les necessitats concretes del lloc de treball es defineixen entre el/la Responsable del lloc a cobrir i la Responsable de Persones. En el cas del personal docent, tant la definició de les necessitats com les

entrevistes es realitzen amb la Responsable de Persones i posteriorment, amb els/les Caps d'Estudis corresponents i el Director Pedagògic. En el cas del PAS, es porten a terme amb la Responsable de Persones i posteriorment amb la Cap d'Administració i Secretaria i amb la Directora Econòmico-Financera.

4. FORMACIÓ:

- a. La majoria dels qui han rebut formació han estat dones (un 72%), el que concorda amb la proporció d'aquest col·lectiu respecte el total de plantilla, havent estat el personal docent el que ha rebut majoritàriament la mateixa.
- b. En quant al tipus de formació que s'ha proporcionat, cap ha estat dirigida a temes específics en matèria d'igualtat, si no principalment per promoure el desenvolupament o millorar la qualificació.
- c. Respecte de com s'ha dut a terme la formació, aquesta majoritàriament ha estat online, especialment en el cas de les dones. En canvi, en el cas dels homes, el percentatge entre formació presencial i en línia es troba bastant igualat, ja que han fet cursos relacionats amb Manteniment que han implicat presencialitat. Així doncs, la mateixa s'ha dut a terme tant al centre de treball com fora, destacant-se que cap home ha acudit a formacions fora

de la localitat. Igualment, s'ha efectuat fora i dins d'horari laboral, destacant-se - novament- que cap home a rebut formació fora del seu horari.

5. PROMOCIÓ I/DESENVOLUPAMENT PERSONAL:

- a. S'ha promocionat únicament a dones (si bé únicament a 3 en els últims 4 anys).
- b. Com a metodologia i criteris per a la promoció es fa ús de la lliure designació.
- c. En quant als càrrecs que s'han promocionat, han estat de personal tècnic dins del personal docent, a personal de comandament dins de l'equip directiu pedagògic.

6. RETRIBUCIÓ:

- a. Hi ha un resultat d'una bretxa salarial del 1,7% a favor de les dones en detriment dels homes. Si aquest exercici el fem a raó del preu hora, la bretxa és del 6,5%.
- b. Si analitzem l'anterior barem per grups professionals, aquesta diferència no es concentra en una departament específic, si no que es mostra de manera genèrica als departaments.
- c. El salari base mitjà està bastant igualat en el cas dels tècnics i del personal administratiu, si bé es presenten diferències en el personal de direcció (amb una bretxa del 1,5% a favor dels homes) o en el

personal operari (amb una bretxa del 26% a favor de les dones). Hem de tenir en compte que el nombre de persones en cada grup és reduït, pel que conceptes com l'antiguitat el poden fer variar molt.

- d. Pel què fa a les retribucions mitjanes dels complements obligatoris, es presenten bretxes, especialment en el personal administratiu i en el personal de direcció i operari. El mateix succeeix amb les retribucions mitjanes dels complements voluntaris i dels conceptes variables.
- e. Respecte a beneficis socials afecten per igual a tota la plantilla.

7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT:

- a. L'ús de permisos relacionats amb els fills és similar en ambdós sexes (55% per part de dones i 45% per part d'homes), no havent sol·licitat cap dels dos sexes altres mesures de corresponsabilitat.

8. SALUT LABORAL:

- a. Únicament hi ha hagut un únic accident de treball (d'un home), amb 75 dies de baixa.
- b. No hi ha diferències substancials en relació a la tipologia d'accidents.
- c. Si analitzem les dades d'IT (incapacitat temporal) derivada de contingència comuna, seguint el patró de distribució de la plantilla, es donen més baixes en dones.

9. PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL:

La Fundació no disposa d'un Pla de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual. Aquest serà un dels objectius a treballar en els propers anys dins del Pla d'Igualtat de gènere.

Finalment, dels processos de comunicació de la plantilla, habitualment es recorre al correu electrònic. No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris.

Sense perjudici de tot l'exposat, i d'una valoració en conjunt de tota la informació analitzada, la representació per part de l'empresa opina que no es tracta d'una entitat amb deficiències en relació a la matèria d'igualtat entre homes i dones, tot i que sí que alguns dels processos són millorables i en ares a això es buscaran les mesures més adients per a assolir una equiparació entre ambdós col·lectius amb l'objectiu de complir amb les previsions de la normativa que preveu la implantació del Pla d'Igualtat.

3.2.- ANÀLISI DE LES DADES PER LA REPRESENTACIÓ DE LA PLANTILLA.

La Representació legal de la plantilla defineix com a cordial la relació amb l'escola. Per la seva part, consideren que exerceixen una influència activa a l'escola.

En la seva resposta al qüestionari, exposen que el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre homes i dones està en procés de negociació, trobant-se en una fase inicial.

Consideren que les mancances que té l'escola en relació amb la Igualtat són la discriminació positiva a favor de les dones i la vestimenta del professorat a l'estiu.*

La RLT manifesta que els canals de comunicació amb els treballadors són via correu electrònic i les consultes verbals que els hi poden fer.

Expressen que mai han rebut cap comentari respecte a la Igualtat de gènere, com a preocupació o interès dels treballadors.

*Aquests punts són objecte de debat en el sí de la Comissió d'Igualtat, arribant al consens de que el punt de la vestimenta del professorat es desvincularà del Pla d'Igualtat.

3.3.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA

L'Enquesta l'han respost 33 treballadors/es que suposen un 41% de la plantilla, distribuïts en un 61% de dones i un 39% d'homes. D'aquests el 70% tenen més de 40 anys i el 30% menys de 40 anys.

El 94% de les respostes són del Personal docent i el 6% del PAS.

El 52% de les respostes corresponen a personal amb més de 10 anys d'antiguitat, el 30% corresponen a personal amb una antiguitat entre 5 i 9 anys i el 18% corresponen a personal amb menys de 5 anys d'antiguitat.

L'escala de respostes de l'Enquesta va de l'1 (puntuació més baixa) al 4 (puntuació més alta).

El 61% dels treballadors/es que han respost l'enquesta considera que a l'escola hi ha igualtat de Tracte i d'oportunitats entre homes i dones. Només el 9% dels enquestats ha valorat la pregunta amb la puntuació més baixa.

El 48% dels enquestats considera que la Direcció de l'escola està sensibilitzada i compromesa amb la igualtat de tracte i oportunitats, i ho ha puntuat amb un 4.

Dels enquestats, un 55% considera que la selecció de personal a l'escola es porta a terme de manera objectiva, tenint les mateixes oportunitats les dones que els homes.

Dels enquestats, un 100% considera que la formació que ofereix l'escola hi pot accedir tot el personal, independentment del seu gènere.

Dels enquestats, un 67% considera que "L'escola ofereix les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional, independentment del gènere".

Dels enquestats un 73% considera que “La retribució s'estableix des de la igualtat per dones i homes”.

Pel que fa a l’afirmació “A l'escola s'afavoreix l'exercici corresponsable entre la vida personal, familiar i professional”, les respostes han quedat distribuïdes de la següent manera:

- Un 24% ho puntua amb la puntuació més alta.
- Un 60% ho puntua entre el 2 i el 3.

Un 87% dels enquestats ha puntuat l’afirmació “L'escola ha informat de les mesures disponibles per afavorir la conciliació” amb puntuacions entre l’1 i el 3.

Un 54% puntua l’afirmació “L'escola afavoreix l'ús corresponsable de mesures de conciliació (igual per dones que per homes)” entre el 3 i el 4. Hem de tenir en compte que en aquest punt hi ha un 15% que no respon a la pregunta.

A l’afirmació “Les mesures de conciliació entre vida personal i professional que ofereix l'escola superen les establertes per la Llei”, un 39% dels enquestats no ha respost la pregunta i un 33% la respon amb la puntuació més baixa.

A l’afirmació “Les persones que s’acullen a mesures temporals de conciliació (reduccions de jornada, etc...) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional”, un 36% dels enquestats no respon i un 42% respon entre un 3 i un 4.

A l’afirmació “L’escola ha informat del procediment a seguir en cas d’assetjament sexual o per raó de gènere”, un 21% no ha respost la pregunta i un 63% respon amb les puntuacions més baixes.

Un 63% ha valorat amb les puntuacions més altes, l’afirmació “L’escola ha informat del procés de desenvolupament del Pla d’Igualtat”.

Per últim, un 91% està d’acord amb la implementació d’un Pla d’Igualtat a l’escola (puntuacions 3 i 4).

3.4.- AUDITORIA SALARIAL:

Una vegada analitzades les dades obtingudes a través del registre retributiu, hem portat a terme l’Inventari de llocs de treball, les Descripcions de Llocs de treball i les Valoracions de les mateixes.

S’han valorat els llocs de treball amb els 3 factors definits per la Fundació amb una escala de l’1 al 5, on 1 és el nivell més baix i 5 el més alt, segons els següents criteris:

- TITULACIÓ: DEFINEIX SI EL LLOC DE TREBALL REQUEREIX DE TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA, SEGONS L'ESCALA DE PUNTUACIÓ SEGÜENT:	
- TITULACIÓ UNIVERSITÀRIA	5
- TITULACIÓ DE GRAU SUPERIOR	4
- TITULACIÓ DE GRAU MIG	3
- BATXILLERAT O SIMILAR	2
- SENSE ESTUDIS	1
- COMPLEXITAT EN LA PRESA DE DECISIONS: DEFINEIX EL NIVELL DE DIFICULTAT DE LES DECISIONS A PRENDRE SEGONS L'IMPACTE QUE TENEN SOBRE L'ORGANITZACIÓ.	
- LLOCS QUE REQUEREIXEN PRENDRE DECISIONS COMPLEXES I ESTRATÈGIQUES PER L'ORGANITZACIÓ	5
- LLOCS QUE REQUEREIXEN PRENDRE DECISIONS QUE AFECTEN A FAMÍLIES I ALUMNES	4
- LLOCS QUE REQUEREIXEN PRENDRE DECISIONS QUE AFECTEN A UN ÀMBIT O DEPARTAMENT CONCRET (TANT A NIVELL PEDAGÒGIC COM ADMINISTRATIU)	4
- LLOCS ON LES DECISIONS PRESES NOMÉS AFECTEN AL PROPI LLOC DE TREBALL	3
- LLOCS QUE NO REQUEREIXEN PRESSA DE DECISIONS	2
- GRAU DE LIDERATGE REQUERIT PEL LLOC DE TREBALL.	
- LLOCS QUE REQUEREIXEN DE LIDERATGE SOBRE TOTA L'ORGANITZACIÓ.	5
- LLOCS QUE REQUEREIXEN LIDERATGE SOBRE UN DEPARTAMENT O ÀMBIT CONCRET.	4
- LLOCS QUE NO REQUEREIXEN LIDERATGE SOBRE EQUIPS.	3

Els resultats obtinguts es mostren a la taula adjunta.

Grup professional	Lloc de treball	Titulació	Lideratge	Nivell de presa de decisions	Total
Personal docent - Direcció	Director Pedagògic	5	5	5	15
Personal docent - Comandament	Cap d'Estudis	5	4	4	13
Personal docent - Comandament	Coordinador d'Etapa	5	4	4	13
Personal docent - Comandament	Cap de Departament	5	4	4	13
Personal docent - Personal tècnic	Docent Tutor	5	4	3	12
Personal docent - Personal tècnic	Docent No Tutor	5	3	3	11
PAS - Comandament	Coordinador CIC + Progama Dual	5	4	4	13
PAS - Direcció	Directora Econòmic Financera	5	5	5	15
PAS - Comandament	Cap d'Administració i Secretaria	5	4	4	13
PAS - Comandament	Responsable de Persones	5	4	4	13
PAS - P. Tècnic gestió	Administrador de Sistemes	4	3	3	10
PAS - P. Tècnic gestió	Tècnic de Sistemes	4	3	3	10
PAS - P. Administratiu	Administratiu comptable	3	3	3	9
PAS - P. Administratiu	Administratiu Secretaria	3	3	3	9
PAS - Altres	Vetllador	3	3	3	9
PAS - P. Operari	Personal neteja	2	3	2	7
PAS - P. Operari	Personal Manteniment	2	3	2	7
PAS - Altres	Monitor CIC	5	4	2	11
PAS - Altres	Monitor extraescolars	4	3	2	9

RESULTATS AUDITORIA SALARIAL

Una vegada realitzada la Valoració de Llocs de treball, i vinculat a l'anàlisi del registre retributiu, observem que:

A nivell general, hi ha una bretxa salarial de 1,7%, en favor de les dones.

Les posicions de **Direcció** només estan ocupades per un home i una dona, i la bretxa que trobem és d'1,5% a favor de l'home.

En les posicions de **Comandament**, tant si estan en el Grup professional del PAS com en el de Personal docent, hi ha una bretxa del 6,5% a favor de les dones.

Per tal d'analitzar aquesta bretxa, desglossem les posicions que s'inclouen en aquest grup professional:

- ✓ Cap d'Estudis
- ✓ Coordinador de cicle
- ✓ Cap de Departament
- ✓ Coordinador CIC+Programa Dual
- ✓ Cap d'Administració i Secretaria
- ✓ Responsable de Persones

Per contextualitzar, hem de tenir en compte que les taules salarials del personal docent i del PAS son diferents, tot i pertànyer al mateix conveni.

Així mateix, a la Valoració de llocs de treball, les puntuacions obtingudes son les mateixes en tots els casos ja que els factors avaluats son comuns a tots els llocs d'aquesta agrupació, en la mateixa mesura.

La bretxa salarial en aquest grup s'explica pels complements obligatoris i voluntaris (marcats per conveni) que percep el personal docent i que augmenten amb l'antiguitat.

En el cas de les posicions incloses al Grup professional del **Personal docent – personal tècnic**, observem que agrupa dues posicions:

- ✓ Personal docent tutor
- ✓ Personal docent no tutor

A l'analitzar el quadre de les Valoracions de lloc de treball podem veure que hi ha una diferència d'1 punt entre ambdues, degut al major lideratge que requereix ser tutor d'una aula.

Destacar que, a l'igual que en el grup de Comandaments, les condicions salarials d'aquest col·lectiu estan estrictament marcades per conveni amb els mateixos conceptes salarials, tant per dones com per homes. Tal com s'ha explicat també per al grup anterior, tant els complements obligatoris com els voluntaris s'acumulen amb l'antiguitat perquè el conveni així ho estableix.

Per altra banda, tot i que aquesta diferència de responsabilitat vers una aula, considerem que s'hauria de veure reflectida de manera diferencial a la retribució, en el cas del Personal docent de les etapes d'Infantil i Primària, el conveni no ho permet. El conveni retribueix per aquest concepte a tots els docents (Personal docent tutor i Personal docent no tutor), independentment que ocupin o no aquesta responsabilitat afegida durant el curs acadèmic.

En aquest punt, hem de diferenciar el Personal docent de l'etapa de Secundària. En aquest cas sí que es reconeix el valor afegit que comporta

ser tutor d'una aula i es retribueix només si s'ocupa la posició de personal docent tutor.

Tot i així, s'observa una bretxa del 5,1% a favor dels homes que s'explicaria per la realització tasques a nivell extraescolar vinculades a activitats extraescolars de caire lúdic i/o esportiu, que es retribueixen de manera independent.

El col·lectiu **PAS – Personal tècnic de gestió** agrupa dues posicions:

- ✓ Administrador de Sistemes
- ✓ Tècnic de Sistemes

Ambdues posicions estan ocupades per homes i, en aquest cas, no trobem bretxa salarial.

En el cas del **PAS – Personal Administratiu**, hem de diferenciar que agrupa diferents posicions:

- ✓ Administratiu Comptable
- ✓ Administratiu Secretaria

En aquest cas aquesta bretxa és del 22,6% a favor de les dones.

Observant el quadre, obtenen la mateixa puntuació a nivell de Valoració de llocs de treball. Tot i així, és important destacar l'especificitat a nivell formatiu i d'eines de gestió que requereix el lloc d'Administratiu comptable, aspecte que ens explica la bretxa obtinguda.

Considerem important també explicitar que els conceptes salarials marcats per conveni son els mateixos per ambdues posicions. Un d'aquests conceptes és l'antiguitat, i en el cas de la Fundació, les persones del sexe femení que ocupen aquestes posicions acumulen més antiguitat que les del sexe masculí. Això també ens ajudaria a explicar aquesta bretxa.

En el cas del personal **PAS – Operari**, que inclou les posicions de:

- ✓ Personal de neteja
- ✓ Personal de manteniment

Les dades ens mostren una situació similar als casos anteriors, ja que la puntuació obtinguda a la Valoració de llocs de treball, és la mateixa.

La bretxa salarial és del 26% en favor de les dones.

En aquest cas concret, hem de tenir en compte que entre el personal de Manteniment hi ha una persona a la Fundació que fa tasques d'Ajudant en l'àmbit de Manteniment. Tenint en compte que la seva retribució és acord a les seves funcions, la mitjana de la retribució d'aquest grup es veu disminuïda per aquest motiu.

Per últim, en el cas dels Monitors d'Extraescolars, la bretxa salarial és del 45% en favor de les dones.

En aquest cas, hem de tenir en compte que l'agrupació feta, inclou Monitors d'activitats molt diverses amb diferents nivells d'especificitat i formació.

Per aquest motiu, a la Valoració de Llocs de treball hem diferenciat entre el monitoratge de l'Escola d'Idiomes que disposa de titulació acadèmica per impartir aquesta matèria i que percep la seva retribució d'acord amb aquest factor, de la resta de monitoratge que imparteix activitats més lúdiques i esportives i que no requereix d'aquest nivell de titulació.

4.- PROPOSTES DE MILLORA:

- Dissenyar i implementar programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, per a tota la plantilla.
- Realitzar el Pla de Prevenció i abordatge de l'assetjament per raó de sexe.
- Portar a terme un Quadre resum que permeti recollir les polítiques de conciliació recollides per Conveni i les que ofereix l'escola.