



FUNDACIÓ
EDUCATIVA
COR DE MARIA

Inspirar | Educar | Estimar

***FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA
PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES***

ÍNDEX

I. PREÀMBUL	4
1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS	
1.1 Constitució de la Comissió	5
1.2 Definicions	6
2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	
2.1 Concepte i Continguts del Pla d'Igualtat	8
2.2 Àmbit d'Aplicació	8
2.3 Vigència	8
3. DIAGNÒSTIC	
3.1 Resultats del Diagnòstic	9
4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT	11
5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT	
5.1 Àmbit. Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats	12
5.2 Àmbit. Compromís envers la igualtat d'Oportunitats	13
5.3 Àmbit. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	13
5.4 Àmbit. Formació	14
5.5 Àmbit. Promoció Professional	14
5.6 Àmbit. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	14
5.7 Àmbit. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	15
5.8 Àmbit. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere	15
5.9 Àmbit. Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial	16
5.10 Àmbit. Procés de selecció, contractació i classificació professional	16
5.11 Àmbit. Drets laborals de les víctimes de Violència de Gènere	16
6. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT	17
7. SISTEMA D'AVUACIÓ I SEGUIMENT	
7.1. Constitució	19
7.2. Composició	19
7.3. Funcions	19
7.4. Funcionament	20
8. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	20
9. ANNEX 1 - Reglament de Funcionament de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats	22
10. ANNEX 2 - Diagnòstic sobre el grau d'igualtat	24
11. ANNEX 3 - Resultats enquesta 02/2020	30
12. ANNEX 4 - Auditoria retributiva	33

PREÀMBUL

La Fundació Educativa Cor de Maria, d'acord amb el caràcter propi de la seva Institució Promotora, la Congregació de les Missioneres del Cor de Maria, estableix en el seu Reglament de Règim Intern una gestió ètica i responsable de les relacions amb les persones en l'àmbit laboral que queda plasmada de la següent manera:

- El respecte a les persones, en especial a la seva dimensió personal, religiosa i social.
- El principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació dels diferents integrants de la comunitat educativa.
- L'afavoriment d'un clima de treball que potencii la llibertat, l'afectivitat, la intel·ligència i el creixement personal dels empleats.
- L'afavoriment de la conciliació del treball i la vida personal.
- La protecció del medi ambient.
- La prevenció dels riscos laborals i el manteniment dels drets col·lectius dels treballadors.
- El foment de la responsabilitat i la no competència entre els integrants dels equips de treball.

I és en aquest marc que la Fundació manifesta el seu compromís per assolir una igualtat d'oportunitats en el marc laboral que sigui efectiva entre totes les persones i que no beneficiï o discrimini a ningú per raó del seu sexe. No obstant, els actuals responsables en la gestió de la Institució, com hereus de la tasca duta a terme amb anterioritat per les Missioneres del Cor de Maria, estem convençuts que aquesta ha estat la premissa existent i que intentem mantenir.

Així mateix es manifesta la voluntat de col·laborar amb la Representació Legal de les Persones Treballadores per efectuar, de manera prèvia, una diagnosi del grau d'igualtat entre dones i homes en el marc laboral a tots els nivells de la Fundació, així com per elaborar, de manera consensuada, les mesures que haguessin de corregir les possibles desigualtats i les mesures que facilitin el manteniment d'una igualtat real i efectiva entre totes les persones treballadores de la Fundació.

1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.1.- CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ

Amb la constitució i la signatura del reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat de la FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA, constituïda per representants dels treballadors i de l'Equip de Gestió de la Fundació, es va posar en marxa l'elaboració del primer Pla d'Igualtat el passat mes de febrer del 2021 (s'adjunta com Annex I el document corresponent i signat).

Les tasques de la Comissió Negociadora són (i) la negociació i elaboració del Diagnòstic, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat; (ii) l'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic; (iii) la identificació de les mesures prioritàries, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma de les actuacions; (iv) l'impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'escola; (v) definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida de informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades; (vi) la resta de tasques que pugui atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat, una vegada aprovat, davant l'Autoritat Laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació; (vii) l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització de la plantilla.

La Comissió ha elaborat una anàlisi detallada del grau d'igualtat de dones i homes a la Fundació amb l'objecte de detectar oportunitats de millora.

El diagnòstic de situació s'ha realitzat utilitzant una combinació de tècniques d'examen de tipus quantitatiu i qualitatiu, amb l'objectiu d'identificar la magnitud de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a les escoles de la Fundació per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permetrà obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluables que hagin d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment.

El diagnòstic ha estat negociat en el sí de la Comissió d'Igualtat i conté les matèries següents:

- a) Classificació professional.
- b) Formació.
- c) Promoció professional.
- d) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- e) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- f) Retribucions.

g) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El pla d'igualtat s'ha iniciat amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, aspectes relatius a la formació i promoció professional, classificació professional, condicions de treball i conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, han estat aportades per l'escola. Així mateix, aquestes dades, que són un recull d'aspectes qualitatius i quantitatius, s'han comentat en totes les reunions de la comissió per tal d'acabar l'elaboració del Diagnòstic.

Finalment, s'adjunta el model de Diagnòstic elaborat com a Annex II, essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

1.2.- DEFINICIONS.

En primer lloc, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb allò que preveu la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial Decret Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, 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 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 quant 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, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o en 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 pugués 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 quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament 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 enfront de represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de denúncia, demanda o recurs, 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 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 o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització d'aquestes 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 treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

2.1.- 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.

El Pla d'Igualtat de la Fundació Educativa Cor de Maria, és un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació. És avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions. I és un instrument que afecta al conjunt de la nostra escola, el que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal del centre.

2.2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tots els centres de treball de la Fundació Educativa Cor de Maria i, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions. Els centres de treball són els següents:

- Col·legi Cor de Maria Sabastida, de Barcelona
- Col·legi Cor de Maria de Blanes
- Col·legi Doctor Masmitjà de Girona
- Col·legi Cor de Maria de La Bisbal d'Empordà
- Col·legi Cor de Maria de Mataró
- Col·legi Cor de Maria i col·legi Maria Reina d'Olot
- Col·legi Cor de Maria de Sant Celoni
- Col·legi Cor de Maria de Valls
- Serveis Centrals de la Fundació

2.3.- VIGÈNCIA.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, comprèn uns objectius que podran ser assolits, uns abans que d'altres.

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys, a comptar des de la data d'entrada en vigor del Pla.

L'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva. En principi la vigència vindrà determinada per

l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut podrà ser revisat, com a màxim, transcorreguts els quatre anys des de la seva firma.

El Pla d'Igualtat es podrà revisar en tot cas, quan es compleixin els supòsits taxats a l'article 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els Plans d'Igualtat.

3. DIAGNÒSTIC

3.1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC.

El diagnòstic ha estat presentat pels responsables de la Fundació i estudiat en el sí de la Comissió d'Igualtat, oferint la possibilitat que tots ells puguin tenir accés a les dades que han servit per a fer el corresponent anàlisi, i conté les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- g) Infrarrepresentació femenina.
- h) Retribucions.
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

De les diferents sessions de la Comissió d'Igualtat per a l'elaboració del projecte del Pla d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de les escoles en aquesta matèria. A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar els resultats i conclusions del mateix per determinar quines són les mesures a prendre tant a curt, com a mig i llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència ha estat la de constatar que l'escola gaudeix de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existeix cap situació que hagi ocasionat una preocupació determinant al respecte. Aquesta sensació es recolza en l'enquesta que al mes de febrer del 2020 es va efectuar a la plantilla de la Fundació, el resultat de la qual s'adjunta en el document Annex III, sobretot en aspectes com la igualtat d'oportunitats de dones i homes en quan a la selecció i contractació, formació i promoció professional.

No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que convé considerar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

La constatació que el nostre sector d'activitat és altament feminitzat, no només a nivell del personal existent a les nostres escoles sinó en tot el sector educatiu (https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481851&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888) i, també, en les persones que cursen els estudis de Grau Universitari de mestres d'Educació Infantil o Educació Primària, i les que obtenen el màster per exercir com a professores d'Educació Secundària .

Així doncs, una diagnosi rigorosa s'ha de basar no en una comparació igualitària, sinó equitativa en funció de la proporció real de dones i homes que componen la plantilla de la Fundació. Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es duguin a terme en realitat siguin equivalents.

Seguidament, es va decidir desenvolupar un Protocol d'actuació envers una possible situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest Protocol va ser aprovat per la Comissió d'Igualtat el passat dia 1 de febrer del 2021, ratificat pel Patronat de la Fundació el dia 17 de febrer i presentat a tota la Comunitat Educativa el dia 1 de març del 2021. Actualment es pot trobar publicat a la web de la Fundació (www.cordemaria.cat/wp-content/uploads/2021/03/PROTOCOL-CONTRA-ASSETJAMENT-SEXUAL.pdf)

També, s'ha adquirit el compromís, per part de la titularitat, d'informar sobre la gestió de la conciliació de la vida laboral i familiar i sobre els drets laborals que puguin assistir a les dones víctimes de violència de gènere.

Igualment, s'ha posat de relleu el fet que al 2019 es va signar un acord entre la Fundació i la Mútua d'Accidents Professionals Asepeyo per a la gestió de la prestació de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància que contempla el benefici d'aquest reconeixement a totes les treballadores en funció de les seves feines i setmanes d'embaràs.

Així mateix, per a l'elaboració del diagnòstic, la direcció de l'escola ha posat a disponibilitat de la representació legal de les persones treballadores totes les dades e informació necessària conforme el previst a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió d'Igualtat ha pogut constatar que totes les dones treballadores de l'escola perceben la mateixa retribució que els homes treballadors per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que s'hagi constatat l'existència de situacions de discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

S'ha constatat que els càrrecs directius es troben repartits entre dones i homes en una proporció semblant al percentatge sobre el total de persones de cada sexe que presten els seus serveis a la Fundació.

S'ha posat de manifest que la qualitat de l'ocupació, quant a contractació indefinida i temporal, també respon a un criteri igualitari. En general, el grau d'estabilitat laboral quant a contractació indefinida és molt i molt alt i ho és tant en les dones com en els homes, no observant-se cap diferència motivada en el sexe a l'hora de fer un tipus de contractació o una altra.

S'adjunta com a Annex II un estudi sobre la composició de la plantilla, la qualitat de l'ocupació i la jornada laboral desenvolupada, la distribució dels llocs de treball i dels càrrecs directius i representatius, així com de les retribucions i els complements salarials de la plantilla que tinguin consideració extraconvenial, tots ells desagregats per sexe.

Les persones treballadores tindran dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors, al registre salarial de l'escola.

Finalment, s'inclou en el resultat del Diagnòstic una **AUDITORIA RETRIBUTIVA**, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'auditoria retributiva té per objecte la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'escola, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, l'Auditoria permetrà definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que puguin produir-se en ares a garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.

L'auditoria retributiva tindrà la mateixa vigència que el Pla d'Igualtat del qual forma part.

4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en: objectius a llarg termini (d'1 de setembre de 2021 a 31 d'agost de 2025), objectius a mig termini (d'1 de setembre de 2021 a 31 d'agost de 2023) i objectius a curt termini (d'1 de setembre de 2020 a 31 d'agost de 2022). La diferència entre uns tipus i altres, 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 curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Els tres eixos de treball obligatoris establerts i que defineixen els aspectes prioritaris en matèria d'igualtat a tenir en compte, són:

- La igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins de l'Escola.

- La igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball.
- Les mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els àmbits d'actuació proposats en el Diagnòstic són les següents:

- Seguiment i política del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social.
- Comunicació, imatge i llenguatge.
- Promoció professional.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.
- Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones.
- Procés de selecció, contractació i classificació professional.

5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El primer Pla d'Igualtat de la FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA té com a accions a desenvolupar principalment, les següents:

5.1 ÀMBIT. Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats

ACCIÓ: Es nomena una Comissió de vigilància i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats, anomenada Agents d'Igualtat.

DESCRIPCIÓ: Donada la característica de la Institució es designen les mateixes persones que conformen la Comissió d'Igualtat, i que quedarà composta per dues persones designades per la Fundació i un representant per cada una de les escoles, triada per la representació legal dels treballadors, que actuaran amb l'objectiu de centralitzar en una sola figura tots els aspectes relacionats amb el seguiment del projecte d'igualtat d'oportunitats. Les funcions a desenvolupar per aquestes persones són: promoure, desenvolupar, implantar, avaluar i fer el seguiment de les accions del pla, així com gestionar tots aquells altres aspectes relacionats amb la igualtat, com ara canalitzar els possibles conflictes d'igualtat i discriminació, entre altres que es puguin originar a l'entitat.

Els agents d'igualtat han de vetllar pel compliment de les accions del pla, així com dels acords que se'n desprenguin, i actuar com el vincle comunicador entre totes les persones treballadores dels centres i la Titularitat. Els agents d'igualtat es reuniran periòdicament. No obstant, es realitzarà al menys una avaluació intermèdia i una altre final, i es reuniran també quan així ho acordin ells mateixos.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt termini

5.2.ÀMBIT.Compromís envers la igualtat d'oportunitats

ACCIÓ: Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat.

DESCRIPCIÓ: Incloure en la política de la Fundació el compromís explícit envers la igualtat d'oportunitats, de tracte i la no-discriminació per raó de gènere. Aquest s'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, al Reglament de Règim Interior de la Fundació i a les NOFC dels nostres centres.

Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès.

L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant a totes les parts: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Mig termini

5.3 ÀMBIT. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

ACCIÓ: Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats.

DESCRIPCIÓ: L'objectiu és difondre i fer extensiu als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats. Els continguts s'adaptaran a tots els col·lectius, tenint en compte que els nostres usuaris són alumnes menors d'edat.

Els públics objectius d'aquesta comunicació són: la ciutadania de la zona d'influència de l'escola, les persones usuàries i famílies, col·laboradors, voluntaris, entitats públiques i privades amb les que l'escola manté algun tipus de relació, incloent alumnes i empreses proveïdores i contractades.

Els canals externs a utilitzar són els ja existents: pàgina web de la Fundació i de les escoles, notes de premsa, relació amb mitjans, memòries anuals, xarxes socials, etc.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat.

COST: Operacional.

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt termini.

5.4 ÀMBIT. Formació

ACCIÓ: Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla.

DESCRIPCIÓ: Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment a les persones que ocupen comandaments i per tant, gestionen equips de persones. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Aquestes formacions es concretaran segons les necessitats que es detectin a cada un dels centres per part de les persones que integren la Comissió del pla d'Igualtat. També es procurarà una formació específica en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigida als membres de la Comissió del pla d'Igualtat i, si posteriorment es considera convenient per aquesta, a les persones que ocupen càrrecs directius. L'objectiu és que aquestes persones actuïn com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen al seu càrrec.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat.

COST: A valorar.

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Mig-llarg termini.

5.5 ÀMBIT. Promoció professional.

ACCIÓ: Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.

DESCRIPCIÓ: L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees sempre que sigui possible, ateses les característiques de la plantilla i del sector laboral.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt-mig termini.

5.6 ÀMBIT. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

ACCIÓ: Seguiment del registre de queixes, consultes i denúncies dels possibles casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori i fer-ne difusió entre el personal.

DESCRIPCIÓ: Actualment, la Fundació ja disposa d'un protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere.

Tenint en compte que es tracta de conductes d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima, és important que es faci un seguiment del compliment de l'establert al protocol

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt termini.

5.7 ÀMBIT. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

ACCIÓ: Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

DESCRIPCIÓ: L'objectiu és estudiar l'impacte de les mesures de conciliació existents a través de comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació que actualment ofereix la Fundació.

Amb els resultats obtinguts es podran establir les bases per dissenyar un programa de millora que permeti dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST :Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Mig-llarg termini.

5.8 ÀMBIT. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

ACCIÓ: Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.

DESCRIPCIÓ: Cal tenir en compte que els riscos laborals poden ser diferents en funció del gènere. Per exemple, que les diferents tasques que realitzen homes i dones comporten riscos diferents, que les patologies múscul-esquelètiques tenen diferent casuística per a dones i homes, que els riscos psicosocials són més alts en les dones, etc.

Tenint en compte aquests factors, en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals s'incorporarà la perspectiva de gènere que tindrà en compte tant les especificitats de les dones com dels homes. Això permetrà adaptar les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores ja siguin dones o homes, com per exemple en el cas de la maternitat i la lactància.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Mig termini.

5.9 ÀMBIT. Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones

ACCIÓ: Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria retributiva.

DESCRIPCIÓ: S'ha constatat que totes les persones treballadores de l'escola perceben la mateixa retribució per la prestació d'un treball de la mateixa categoria professional.

No obstant això, s'ha decidit que, de manera anual, la Titularitat elaborarà un estudi que contempli els valors salaris, separant els complements salarials contemplats al Conveni Col·lectiu i les percepcions extraconvenials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt termini.

5.10 ÀMBIT. Procés de selecció, contractació i classificació professional

ACCIÓ: Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria de selecció, contractació i classificació professional.

DESCRIPCIÓ: S'ha constatat que totes les dones treballadores de l'escola segueixen un mateix procés de selecció, contractació i posterior classificació professional que els homes treballadors, per la prestació d'un treball de la mateixa categoria professional.

No obstant això, els agents d'igualtat seran els encarregats de vetllar per l'efectiva igualtat entre dones i homes en aquesta matèria, qui informaran periòdicament a la Comissió del Pla d'igualtat de les incidències que es puguin produir.

Igualment, es contempla que aquests criteris igualitaris s'incorporaran al pla de Gestió de les persones en l'àmbit laboral que està elaborant la Fundació.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Mig - llarg termini.

5.11 ÀMBIT. Drets laborals de les víctimes de Violència de Gènere

ACCIÓ: Establir mesures de sensibilització sobre violència de gènere. Definir els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere; i realitzar una campanya de conscienciació específica.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equips directius.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt termini.

6. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en desenvolupament del Pla d'Igualtat de la Fundació Educativa Cor de Maria és el següent:

Acció	Curt termini 09/2021 - 08/2022	mig termini 09/2021 - 08/2023	Llarg termini 09/2021 - 08/2025
<u>Seguiment Pla Igualtat d'Oportunitats</u>			
Nomenar les persones responsables del seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats.	X		
Introduir explícitament el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat.		X	
<u>Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social</u>			
Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats.	X		
<u>Formació</u>			
Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla.		X	X
<u>Promoció Professional</u>			
Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.	X	X	
<u>Desenvolupament</u>			

Facilitar la formació pel desenvolupament professional de la plantilla.	X	X	X
<u>Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació</u>			
Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori i fer-ne difusió entre el personal.	X		
<u>Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</u>			
Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.		X	X
<u>Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere</u>			
Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals.		X	
<u>Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones</u>			
Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria retributiva	X		
<u>Procés de selecció, contractació i classificació professional</u>			
Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria de selecció, contractació i classificació professional	X		
<u>Drets laborals de les víctimes de violència de gènere</u>			
Establir mesures de sensibilització sobre violència de gènere	X		

7. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, el Reial Decret Llei 6/2019 i el Real Decreto 901/2020, de 13 d'octubre, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Establir una fase de seguiment i avaluació permet conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

7.1.- CONSTITUCIÓ.

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT, formada pels mateixos components de la Comissió del Pla d'Igualtat, per a desenvolupar els 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 tutelar el desenvolupament dels objectius signats al present acord de la Fundació.

7.2.- COMPOSICIÓ.

La Comissió estarà composta per 1 representant dels treballadors corresponent a cada un dels centres del treball on hi ha representació legal de les persones treballadores i 2 representants de la Fundació que formin part prèviament de la Comissió Negociadora i seran nomenats per aquesta.

7.3.- FUNCIONS.

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del compliment dels objectius i les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.

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.

7.4.- FUNCIONAMENT.

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

La Comissió haurà de realitzar al menys una avaluació intermèdia i una altre final.

8. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La COMISSIÓ pel PLA D'IGUALTAT ha acordat en data d'avui l'aprovació per unanimitat del PRIMER PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA.

Aquest PLA D'IGUALTAT entrarà en vigor amb efectes a partir del dia d'avui, data de la signatura pels representants legals de la Fundació Educativa i els membres delegats de la Representació Legal de les Persones Treballadores. La seva durada serà pels propers QUATRE CURSOS ESCOLARS (fins al curs 2024-2025) i serà revisable per exhaurir-se aquest termini o per imperatiu legal.

Les mesures previstes al Pla d'Igualtat podran revisar-se en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència.

Properament es procedirà a la INSCRIPCIÓ del Pla d'Igualtat davant del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya a través del sistema REGCON.

A Barcelona, 1 de setembre de 2021

Per la Fundació Educativa Cor de Maria

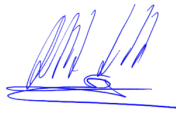
VIDsigner code: COCBF50DF90E4E269...



NEMESIO ROCAMORA VICARIO

Nemesio Rocamora i Vicario
Director General

VIDsigner code: D95CA1DAA491426CA...



MONTSERRAT MILLAN COLOM

Montserrat Millan Colom
Directora Àrea Pedagògica

Per la Representació Legal dels Treballadors

VIDsigner code: 2A5A3F91670F457C89...



ALFONSO JAVIER CARRILLO MUÑOZ

Alfonso Javier Carrillo Muñoz
RPLT: Barcelona - Sabastida

VIDsigner code: 9BE5F69611C44D10B1...



CORI PRATS CAELLES

Cori Prats Caelles
RPLT: Blanes

VIDsigner code: EB877880640240BA85...



GLÒRIA VILA BATALLÉ

Gloria Vila Batallé
RPLT: Girona - Masmitjà

VIDsigner code: E287EE6481674EC998E...



MONTSERRAT XIFRE SAGRERA

Montserrat Xifre Sagrera
RPLT: La Bisbal

VIDsigner code: 8BEE08138E714641904...



JORDI PUYOLES GARCIA

Jordi Puyoles García
RPLT: Mataró

VIDsigner code: 6F43B9DB410A463AA...



MONTSERRAT JUTGLAR HONORAT

Montserrat Jutglar Honorat
RPLT: Olot

VIDsigner code: A2B010D88B40490A9...



LAIA HIERRO PINO

Laia Hierro Pino
Designada per RPLT: Sant Celoni

VIDsigner code: B48DE3C92BEE4CBE9...



MONTSERRAT SANS MUÑOZ

Montserrat Sans Muñoz
RPLT: Valls

ANNEX I

REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de la Fundació Educativa Cor de Maria.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a la Fundació Educativa Cor de Maria i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per dues representants de l'Equip de Gestió de la Fundació i sis representants legals de les persones treballadores i dues persones més designades per la representació legal del respectiu centre de treball.

Formen part de la Comissió d'igualtat de la Fundació Educativa Cor de Maria:

- Nemesio Rocamora i Vicario - Director General de la Fundació
- Montserrat Millan i Colom - Directora de l'Àrea Pedagògica de la Fundació
- Alfonso Javier Carrillo Muñoz - Docent i RLPT de Barcelona - Sabastida
- Cori Prats Caelles - Docent i RLPT de Blanes
- Gloria Vila Batallé - Docent i RLPT de Girona - Dr. Masmitjà
- Montserrat Xifre Sagrera - Docent i RLPT de La Bisbal
- Jordi Puyoles Garcia - Docent i RLPT de Mataró
- Montserrat Jutglar Honorat - Docent i RLPT Olot
- Laia Hierro Pino - Docent, designada per la RLPT de Sant Celoni
- Estel Masip Miquel, Docent i RLP de Valls

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada mes, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 10 dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Barcelona 1 de febrer del 2021

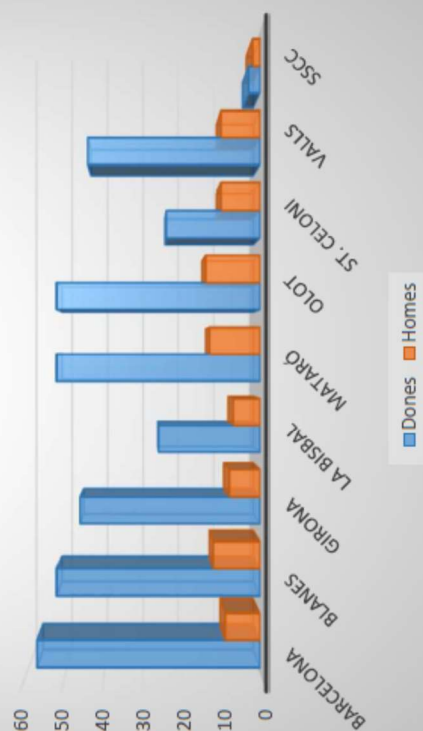


ANNEX II
DIAGNOSI SOBRE EL GRAU D'IGUALTAT
(Treballadors a 31/01/2021)

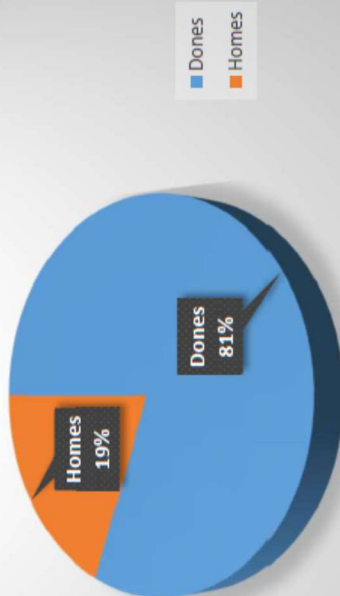
FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - PERSONES TREBALLADORES

	Persones treballadores	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
BARCELONA	69	57	82,61	12	17,39
BLANES	68	55	80,88	13	19,12
GIRONA	64	53	82,81	11	17,19
LA BISBAL	38	28	73,68	10	26,32
MATARÓ	66	53	80,30	13	19,70
OLOT	72	54	75,00	18	25,00
SANT CELONI	34	25	73,53	9	26,47
VALLS	58	47	81,03	11	18,97
SERVEIS CENTRALS	5	3	60,00	2	40,00
TOTAL FUNDACIÓ	474	375	79,11	99	20,89

FECM - Persones treballadores



FECM - Persones Treballadores

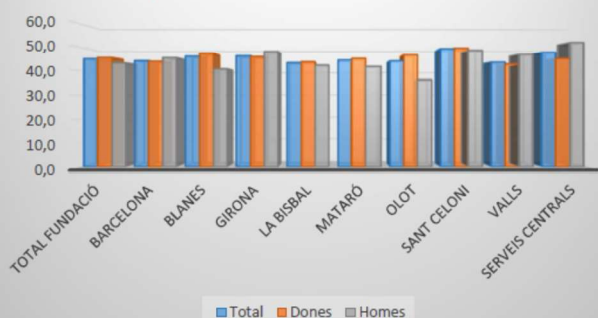


FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - EDAT I ANTIGUITAT

Mitjana edat persones treballadores	Total		Dones		Homes	
BARCELONA	44,4	anys	44,1	anys	45,7	anys
BLANES	46,3	anys	47,6	anys	40,8	anys
GIRONA	46,5	anys	46,1	anys	48,5	anys
LA BISBAL	43,5	anys	43,9	anys	42,5	anys
MATARÓ	44,7	anys	45,4	anys	41,9	anys
OLOT	44,3	anys	46,9	anys	36,3	anys
SANT CELONI	49,4	anys	49,6	anys	48,8	anys
VALLS	43,7	anys	43,0	anys	47,1	anys
SERVEIS CENTRALS	48,0	anys	45,3	anys	52,0	anys
TOTAL FUNDACIÓ	45,2	anys	45,7	anys	43,4	anys

Mitjana antiguitat persones treballadores	Total		Dones		Homes	
BARCELONA	13,9	anys	13,6	anys	15,0	anys
BLANES	17,1	anys	17,8	anys	14,2	anys
GIRONA	12,3	anys	12,4	anys	12,1	anys
LA BISBAL	11,8	anys	13,5	anys	6,9	anys
MATARÓ	15,4	anys	16,2	anys	11,8	anys
OLOT	13,6	anys	15,3	anys	8,4	anys
SANT CELONI	16,1	anys	16,8	anys	14,3	anys
VALLS	14,3	anys	14,0	anys	15,5	anys
SERVEIS CENTRALS	7,4	anys	7,3	anys	7,3	anys
TOTAL FUNDACIÓ	14,3	anys	14,9	anys	12,0	anys

FECM - Mitjana d'edat
persones treballadores



FECM - Mitjana d'antiguitat
persones treballadores

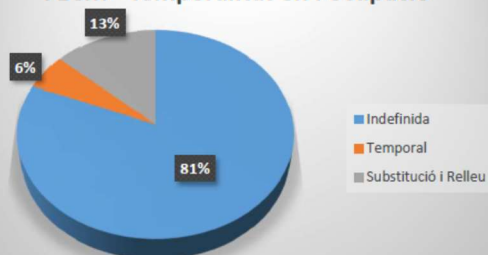


FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

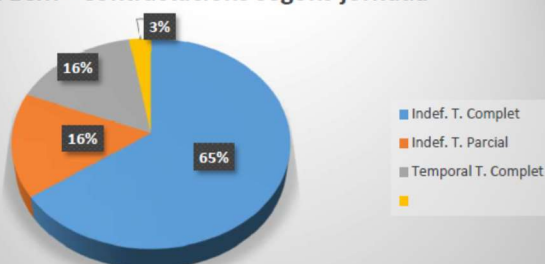
Temporalitat	Indefinida		Temporal		Substitució ó Relleu	
	Total	%	Total	%	Total	%
BARCELONA	55	79,71	2	2,90	12	17,39
BLANES	57	83,82	2	2,94	9	13,24
GIRONA	49	76,56	3	4,69	12	18,75
LA BISBAL	32	84,21	0	0,00	6	15,79
MATARÓ	53	80,30	6	9,09	7	10,61
OLOT	61	84,72	2	2,78	9	12,50
SANT CELONI	28	82,35	3	8,82	3	8,82
VALLS	45	77,59	8	13,79	5	8,62
SERVEIS CENTRALS	5	100,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL FUNDACIÓ	385	81,22	26	5,49	63	13,29

Jornada	Indefinida				Temporal + S/R			
	Temps complet		Temps parcial		Temps complet		Temps parcial	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
BARCELONA	46	66,67	9	13,04	13	18,84	1	1,45
BLANES	49	72,06	8	11,76	10	14,71	1	1,47
GIRONA	31	48,44	18	28,13	15	23,44	0	0,00
LA BISBAL	23	60,53	9	23,68	6	15,79	0	0,00
MATARÓ	42	63,64	11	16,67	10	15,15	3	4,55
OLOT	47	65,28	14	19,44	9	12,50	2	2,78
SANT CELONI	22	64,71	6	17,65	4	11,76	2	5,88
VALLS	44	75,86	1	1,72	9	15,52	4	6,90
SERVEIS CENTRALS	5	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTAL FUNDACIÓ	309	65,19	76	16,03	76	16,03	13	2,74

FECM - Temporalitat en l'ocupació



FECM - Contractacions segons jornada

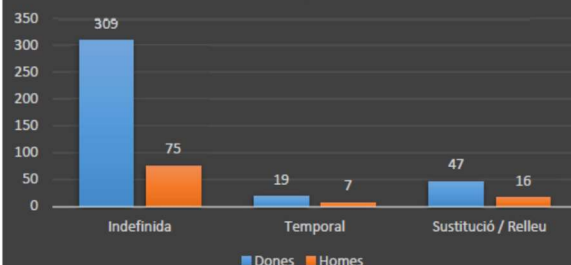




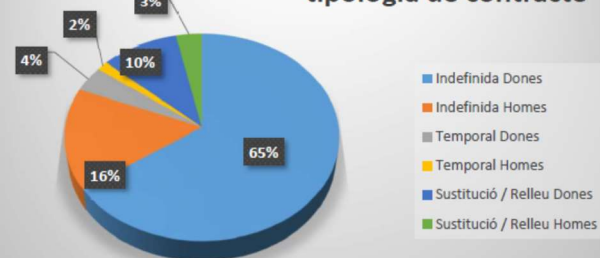
FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - QUALITAT DE L'OCUPACIÓ TIPUS DE CONTRACTE PER SEXES

	Indefinida		Temporal		Sustitució / Relleu	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
BARCELONA	46	9	1	1	10	2
BLANES	48	9	1	1	6	3
GIRONA	39	9	2	1	12	0
LA BISBAL	23	9	0	0	5	1
MATARÓ	43	10	5	1	5	2
OLOT	49	12	1	1	4	5
SANT CELONI	22	6	1	2	2	1
VALLS	36	9	8	0	3	2
SERVEIS CENTRALS	3	2	0	0	0	0
TOTAL FUNDACIÓ	309	75	19	7	47	16

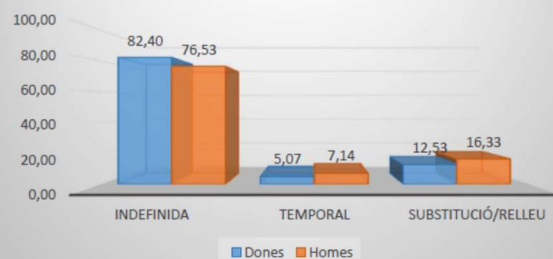
FECM - Distribució de dones i homes per tipologia de contracte



Distribució de dones i homes per tipologia de contracte



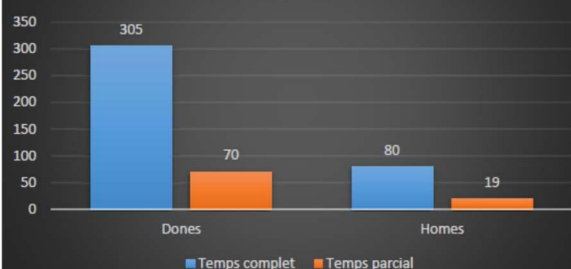
Percentatges sobre el col·lectiu dona/dona i home/home



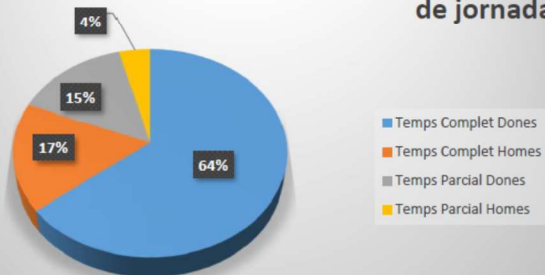
FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - QUALITAT DE L'OCUPACIÓ JORNADA LABORAL PER SEXES

	Temps Complet		Temps Parcial	
	Dones	Homes	Dones	Homes
BARCELONA	49	10	8	2
BLANES	47	12	8	1
GIRONA	39	7	14	4
LA BISBAL	20	9	8	1
MATARÓ	41	11	12	2
OLOT	44	12	10	6
SANT CELONI	19	7	6	2
VALLS	43	10	4	1
SERVEIS CENTRALS	3	2	0	0
TOTAL FUNDACIÓ	305	80	70	19

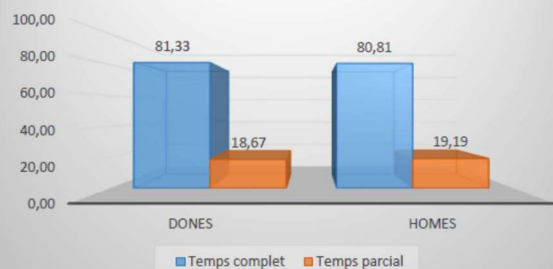
FECM - Distribució de dones i homes per tipus de jornada



Distribució de dones i homes per tipus de jornada



Percentatges sobre el col·lectiu dona/dona i home/home

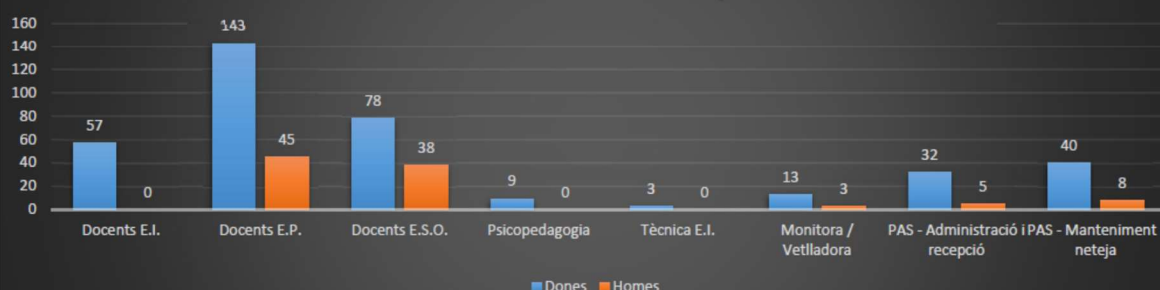




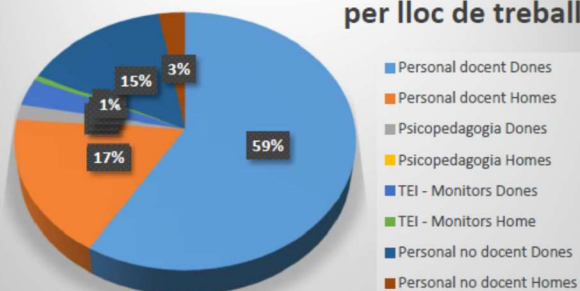
**FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - QUALITAT DE L'OCUPACIÓ
LLOCS DE TREBALL PER SEXES**

	Docents E.I.		Docents E.P.		Docents ESO		Psicopedagogia		TEI		Monitora - Vetlladora		Administració - recepció - secretaria		Manteniment - neteja	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
BARCELONA	8	0	20	5	15	5	1	0			0	1	5	0	8	1
BLANES	7	0	20	6	14	6	3	0			3	0	4	0	4	1
GIRONA	6	0	30	9	0	0	1	0			3	0	4	1	9	1
LA BISBAL	6	0	10	2	6	7	1	0			1	0	2	0	2	1
MATARÓ	7	0	20	5	13	5	1	0			3	1	3	1	6	1
OLOT	10	0	16	10	13	5	1	0			1	1	5	1	8	1
SANT CELONI	4	0	8	4	5	4	1	0			1	0	3	0	3	1
VALLS	9	0	19	4	12	6	0	0	3	0	1	0	3	0	0	1
SERVEIS CENTRALS													3	2		
TOTAL FUNDACIÓ	57	0	143	45	78	38	9	0	3	0	13	3	32	5	40	8

FECM - Distribució de dones i homes per llocs de treball



Distribució de dones i homes per lloc de treball



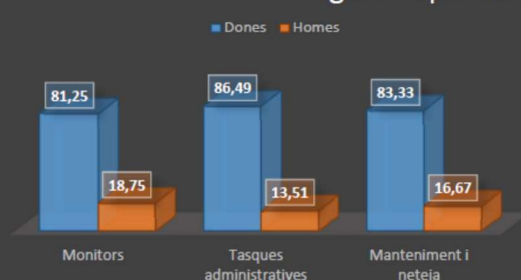
Percentatges sobre el col·lectiu dona / dona - home / home



Personal docent - percentatge de gènere per ensenyament



Personal no docent - percentatge de gènere per tasques





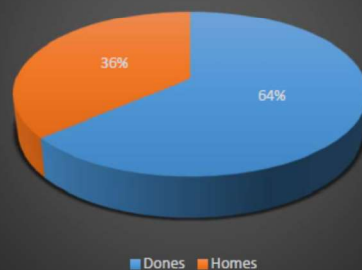
FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - REPRESENTACIÓ LEGAL PERSONES TREBALLADORES

	RLPT	Dones		Homes	
		Total	%	Total	%
BARCELONA	5	2	40,00	3	60,00
BLANES	5	3	60,00	2	40,00
GIRONA	4	4	100,00	0	0,00
LA BISBAL	3	2	66,67	1	33,33
MATARÓ	5	4	80,00	1	20,00
OLOT	5	3	60,00	2	40,00
SANT CELONI	1	0	0,00	1	100,00
VALLS	5	3	60,00	2	40,00
SERVEIS CENTRALS	0	0	0,00	0	0,00
TOTAL FUNDACIÓ	33	21	63,64	12	36,36

Representació Legal Persones Treballadores
Per centre de treball



FECM
Representació Legal Persones Treballadores



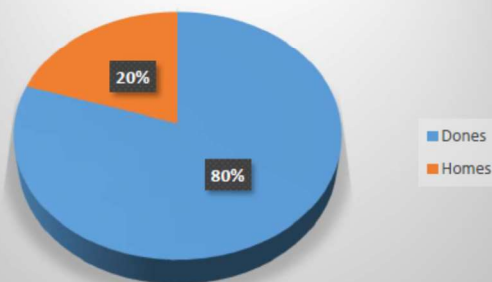
FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - CÀRRECS DIRECTIUS

	Total càrrecs			Direcció		Sotsdirecció		Caps Estudis		Administració		Direcció Gral.		Direcció Àrea	
	Total	Dones	Homes	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
BARCELONA	5	5	0	1		1		2		1					
BLANES	5	4	1	1		1		1	1	1					
GIRONA	4	4	0	1		1		1		1					
LA BISBAL	5	3	2		1		1	2		1					
MATARÓ	5	4	1	1		1		1	1	1					
OLOT	5	4	1	1			1	2		1					
SANT CELONI	5	5	0	1		1		2		1					
VALLS	5	4	1	1		1		1	1	1					
SERVEIS CENTRALS	1	0	1								1				
EQUIP DE GESTIÓ	5	3	2									1	3	1	
TOTAL FUNDACIÓ	45	36	9	7	1	6	2	12	3	8	1	0	1	3	1

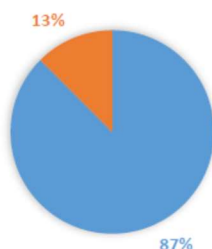
FECM - Càrrecs directius per centre



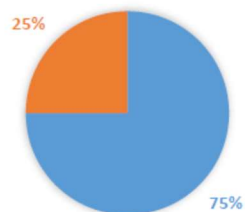
FECM - Càrrecs directius



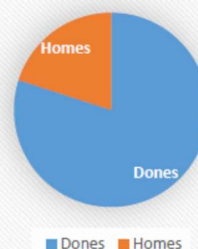
FECM - DIRECCIÓ ESCOLES



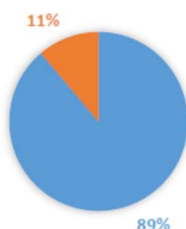
FECM - SOTSDIRECCIÓ ESCOLES



FECM - CAPS ESTUDIS



FECM - ADMINISTRACIÓ / CAP D'OFICINA

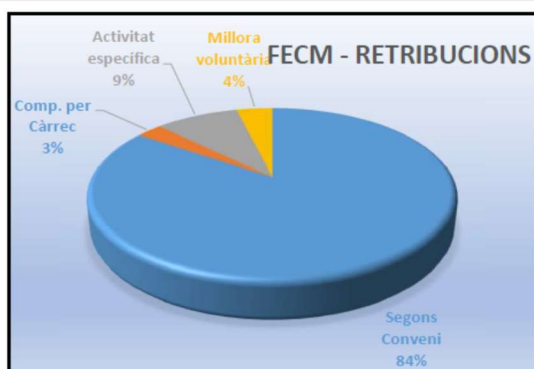


FECM - EQUIP DE GESTIÓ

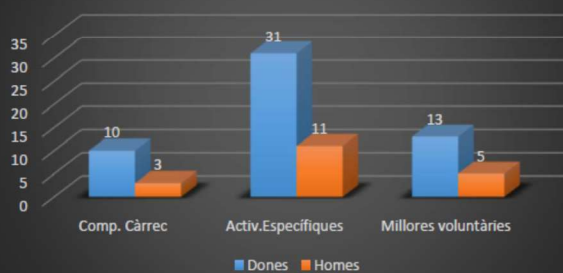


FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - RETRIBUCIONS

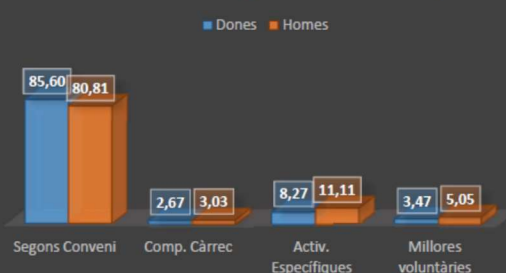
	Segons Conveni	Comp. càrrec acord Patronat		Activitats Específiques		Milliores voluntàries	
		Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
BARCELONA	49	2	0	12	3	2	1
BLANES	60	1	1	1	1	3	1
GIRONA	57	1	0	3	1	2	0
LA BISBAL	36	1	0	0	0	1	0
MATARÓ	57	1	0	4	1	2	1
OLOT	62	1	0	3	2	2	2
SANT CELONI	31	1	0	1	0	1	0
VALLS	47	1	0	7	3	0	0
SERVEIS CENTRALS	2	1	2	0	0	0	0
TOTAL FUNDACIÓ	401	10	3	31	11	13	5



FECM - Persones amb Retribucions no contemplades en conveni



Percentatge sobre el col·lectiu dona / dona - home / home



ANNEX III

RESULTATS ENQUESTA SOBRE PERCEPCIÓ DE LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LES ESCOLES COR DE MARIA I DR. MASMITJÀ (Enquesta realitzada 02/2020)

184

Respostes

03:02

Mitjana de temps per completar-les

Tancat

Estat

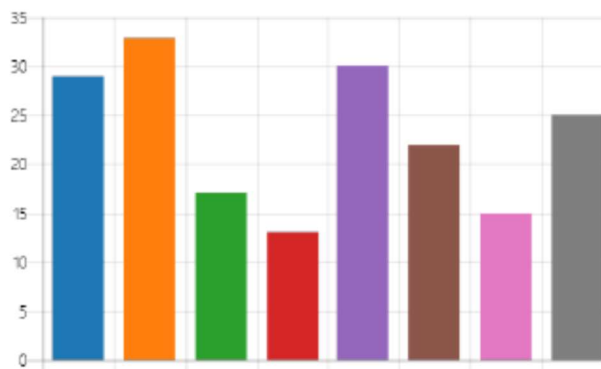
1. Sexe

● Dona	145
● Home	39



2. Centre de treball

● Barcelona	29
● Blanes	33
● Girona	17
● La Bisbal	13
● Mataró	30
● Olot	22
● Sant Celoni	15
● Valls	25



3. Si us plau, valoreu de l'1 al 10 les següents afirmacions, sent 10 totalment d'acord i 1 totalment en desacord. En general, a les escoles de la Fundació Educativa Cor de Maria, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

184

Respostes

9.18

Nombre mitjà

4. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció.

184

Respostes

9.17

Nombre mitjà

5. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna i a la programada per l'Equip de Gestió o pels centres

184

Respostes

9.46

Nombre mitjà

6. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

184

Respostes

9.33

Nombre mitjà

7. Ocupant el mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual.

184

Respostes

9.59

Nombre mitjà

8. A la Fundació, en general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.

184
Respostes

8.36
Nombre mitjà

9. Les persones treballadores coneixen les mesures de conciliació disponibles.

184
Respostes

7.16
Nombre mitjà

10. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

184
Respostes

7.4
Nombre mitjà

11. Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

184
Respostes

6.32
Nombre mitjà

12. Alguna vegada heu viscut, dins de l'àmbit de la vostra escola, un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?

● Sí 7
● No 177



13. Creieu que és necessari un pla d'igualtat entre dones i homes a la Fundació Educativa Cor de Maria?

● Sí 108
● No 76



ANNEX IV

AUDITORIA I REGISTRE RITRIBUTIU FECM

(Dades any 2020)

Per fer una interpretació acurada i que tendeixi a evitar els possibles errors en la percepció de la realitat cal tenir en compte diversos factors:

- S'ha separat els conceptes corresponents a les percepcions del Salari Base, Complementos i Percepcions de caràcter Extrasalarials.
- Tots els complementos s'han considerat en el seu conjunt a l'anar, tots ells, vinculats a la persona, bé sigui per l'experiència (antiguitat i estadis) o per la tasca desenvolupada (analogia, tutoria, càrrec directiu, ...).
- Les percepcions extrasalarials únicament corresponen a pagaments realitzats per la Seguretat Social durant els processos d'Incapacitat Temporal i a la percepció de la paga compensatòria per extinció del premi de fidelitat del personal docent, i dels premis de fidelitat del personal no docent. Les percepcions vinculades al premi de fidelitat en les seves dues modalitats són de pagament únic en la vida laboral de la persona treballadora i són abonades en funció de l'antiguitat al lloc de treball resultant que, a l'actualitat, el col·lectiu femení té més antiguitat que el masculí.
- Per a l'auditoria retributiva no s'ha tingut en compte la jornada desenvolupada ni, en conseqüència, el cost per hora per cada una de les persones, el que comporta que en els següents grups es vegi un desequilibri que no és real:
 - Monitores / vetlladores: Les persones homes que desenvolupen tasques de vetlladors tenen jornades de treball més reduïdes que les dones, ja que, habitualment, acostuma a ser l'atenció de nois en edat adolescent o preadolescent que, a més, són els que menys hores subvencionades reben del Departament d'Educció per a la seva atenció.
 - Manteniment / neteja: No s'ha fet la separació d'aquest personal i es pot constatar que el personal de manteniment és majoritàriament home i a jornada completa, mentre que el personal de neteja és exclusivament femení i, la majoria, amb dedicació parcial. Per a futures auditories es durà a terme la separació en dos grups d'aquest personal per fer una comparativa més equilibrada.

Fetes aquestes consideracions i analitzant els resultats obtinguts en l'estudi, es pot observar que hi ha una bretxa salarial total favorable al col·lectiu femení d'un 0,46 % de mitjana i d'un 0,83% de mediana. Aquesta bretxa salarial en el concepte salari base és d'un 2,00 % de mitjana a favor del col·lectiu masculí que es redueix al 0,56% quan els càlculs es fan sobre la mediana. Respecte dels complementos la diferència salarial és d'un 1,22 % de mitjana a favor del col·lectiu masculí, que s'inverteix al 5,04 % a favor del col·lectiu femení quan els càlculs es fan sobre la mediana. Finalment, sobre les percepcions extrasalarials, aquestes són un 105% superiors per a les dones treballadores.

Analitzat per col·lectius, al marge dels ja indicats anteriorment, es pot veure una retribució global mitja de les docents d'Educació Infantil i Primària superior en un 14,16% a la dels docents explicable per una major antiguitat que comporta, d'una banda, una quantitat superior en concepte de complements vinculats a la permanència en el lloc de treball i, de l'altra, que són les que a l'actualitat estan rebent en major número les pagues compensatòries per extinció del premi de fidelitat.

Tot seguit es mostren els resultats obtinguts:



FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - RETRIBUCIÓ GLOBAL MITJA													
	Salari base			Complements*			Extrasalarials**			Retribucions totals			
	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	Total	Dones	Homes	
BARCELONA	15.389,84 €	15.368,73 €	15.490,11 €	13.435,65 €	13.201,75 €	14.546,67 €	1.689,83 €	2.044,83 €	3,61 €	30.515,33 €	30.615,31 €	30.040,39 €	
BLANES	16.016,97 €	16.294,71 €	14.841,95 €	13.719,52 €	13.932,00 €	12.820,56 €	984,08 €	972,02 €	1.035,13 €	30.720,57 €	31.198,72 €	28.697,64 €	
GIRONA	12.998,40 €	13.004,36 €	12.969,65 €	10.145,74 €	10.094,45 €	10.392,90 €	1.396,19 €	1.627,69 €	280,76 €	24.540,32 €	24.726,50 €	23.643,31 €	
LA BISBAL	15.365,08 €	14.515,63 €	17.913,42 €	11.348,51 €	10.933,42 €	12.593,77 €	580,52 €	301,96 €	1.416,19 €	27.294,10 €	25.751,01 €	31.923,38 €	
MATARÓ	16.112,76 €	15.955,98 €	16.751,93 €	12.822,40 €	12.696,38 €	13.336,15 €	1.031,77 €	1.278,11 €	27,46 €	29.966,93 €	29.930,48 €	30.115,54 €	
OLOT	14.908,97 €	15.706,09 €	12.517,63 €	11.530,99 €	12.375,34 €	8.997,92 €	707,69 €	912,03 €	94,67 €	27.147,65 €	28.993,46 €	21.610,21 €	
SANT CELONI	17.722,05 €	17.254,74 €	18.916,29 €	15.083,63 €	14.997,64 €	15.303,37 €	839,79 €	317,51 €	2.174,51 €	33.645,47 €	32.569,90 €	36.394,17 €	
VALLS	16.174,88 €	15.728,31 €	18.082,94 €	13.800,60 €	13.459,18 €	15.259,41 €	966,44 €	1.077,92 €	490,11 €	30.941,92 €	30.265,42 €	33.832,45 €	
SERVEIS CENTRALS	22.196,76 €	20.524,93 €	24.704,51 €	12.894,89 €	7.758,25 €	20.599,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	35.091,65 €	28.283,19 €	45.304,36 €	
TOTAL FUNDACIÓ	7.289.214,32 €	5.744.840,40 €	1.544.373,92 €	5.941.955,40 €	4.690.946,39 €	1.251.009,01 €	495.747,95 €	439.390,93 €	56.357,02 €	13.726.917,67 €	10.875.177,72 €	2.851.739,95 €	
	15.508,97 €	15.443,12 €	15.758,92 €	12.642,46 €	12.610,07 €	12.765,40 €	1.054,78 €	1.181,16 €	575,07 €	29.206,21 €	29.234,35 €	29.099,39 €	
MEDIANA	19.905,07 €	19.856,49 €	19.968,05 €	11.863,74 €	12.004,83 €	11.429,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	32.763,15 €	32.792,36 €	32.521,62 €	

FECM - Retribucions globals mitges

Categoria	Dones	Homes
SALARI BASE	15.443,12 €	15.758,92 €
COMPLEMENTS	12.610,07 €	12.765,40 €
PERCEP. EXTRASALARIALS	1.181,16 €	575,07 €
TOTALS	29.234,35 €	29.099,39 €

BRETXA SALARIAL (MITJA)

Salari base	2,00%
Complements	1,22%
Percepcions extrasalarials	-105,39%
TOTAL	-0,46%

BRETXA SALARIAL (MEDIANA)

Salari base	0,56%
Complements	-5,04%
Percepcions extrasalarials	0%
TOTAL	-0,83%



FUNDACIÓ EDUCATIVA COR DE MARIA - RETRIBUCIONS PER LLOC DE TREBALL *

	Docents EI i EP		Docents ESO		Monitors / vetlladors		Administració / secretaria		Manteniment i neteja	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
BARCELONA	33.175,59 €	32.250,09 €	38.176,68 €	34.727,69 €	0,00 €	4.340,89 €	22.561,54 €	0,00 €	10.334,23 €	21.254,85 €
BLANES	37.160,69 €	24.294,07 €	31.647,03 €	34.110,96 €	3.058,27 €	0,00 €	23.986,29 €	0,00 €	17.579,21 €	22.639,25 €
GIRONA	31.878,80 €	28.022,00 €	0,00 €	0,00 €	2.308,95 €	0,00 €	26.938,36 €	4.835,18 €	5.190,35 €	3.043,29 €
LA BISBAL	33.111,95 €	47.428,19 €	17.042,01 €	32.075,67 €	12.343,78 €	0,00 €	24.752,43 €	0,00 €	13.776,28 €	0,00 €
MATARÓ	33.349,15 €	38.760,79 €	37.682,51 €	33.679,46 €	8.765,31 €	581,69 €	27.359,58 €	1.276,16 €	8.431,27 €	27.442,88 €
OLOT	30.809,69 €	25.190,45 €	37.744,67 €	21.145,57 €	12.965,24 €	2.057,00 €	24.751,75 €	9.866,69 €	11.584,58 €	19.427,86 €
SANT CELONI	41.334,39 €	29.346,03 €	33.418,45 €	52.072,89 €	5.780,47 €	0,00 €	23.113,46 €	0,00 €	7.094,63 €	1.871,84 €
VALLS	32.087,71 €	26.142,20 €	31.108,63 €	41.218,06 €	11.822,33 €	0,00 €	32.708,85 €	0,00 €	0,00 €	20.279,83 €
SERVEIS CENTRALS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	28.283,19 €	45.304,36 €	0,00 €	0,00 €
MITJA	33.530,25 €	29.371,79 €	33.832,18 €	35.148,20 €	6.562,26 €	2.326,53 €	22.869,03 €	21.317,35 €	9.937,24 €	14.494,98 €

BRETXA SALARIAL (MITJA)

Docents EI i EP

Docents ESO

Monit / vetllad

Administració

Neteja i manten

-14,16%

3,74%

-182%

-7,28%

31,44%

* Per aquest estudi s'exclouen el llocs de TEI i de Psicopedagogs perquè el 100% estan ocupats per dones. Igualment, s'agrupen les docents d'Ed. Infantil amb les de Primària per representar una mateixa categoria