Vedruna Catalunya

Educació

Pla d'igualtat

Setembre de 2023

Vedruna Catalunya
Educació

Índex

Introducció 3

Determinació de les parts que el concerten 5

Àmbit personal, territorial i temporal 5

Informe del diagnòstic 6

Resultats de l'auditoria salarial 6

Objectius del pla d'igualtat 6

Objectius generals 6

Objectius específics 7

Mesures del pla d'igualtat 8

Calendari de treball 34

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica 37

Composició de la comissió de seguiment i avaluació 37

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació 38

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies 38

Signatura del pla 39

Annex 1: informe de diagnostic del Pla d'Igualtat

Annex 2: Auditoria salarial i resultat

Introducció

La Fundació Vedruna Catalunya Educació està formada per una xarxa d'escoles i, per tant, amb una plantilla superior a 50 persones treballadores, en conseqüència, està obligada a elaborar, implementar i avaluar un pla d'igualtat, tal com s'assenyala en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Amb l'elaboració d'aquest Pla ens proposem afavorir l'accés igualitari a la formació, informar en matèria d'igualtat de gènere, sensibilitzar en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i implementar els procediments adequats per fer front a la violència contra les dones i l'assetjament sexual.

El món de l'educació acostuma a tenir plantilles feminitzades per raons socials i també de rols que han estat sempre lligats al gènere femení. Aquesta realitat no ha estat exempta dels prejudicis habituals, tan referits a l'àmbit educatiu com tots els derivats.

El nostre projecte educatiu amb els valors que impliquen ens animen a afrontar un Pla d'Igualtat per poder gestionar la implementació de polítiques que afectin totes les persones treballadores de les escoles. La igualtat de gènere i de drets entre les persones són a la base dels valors que fomentem en els i les nostres alumnes. Si la millor manera d'ensenyar valor és l'exemple, aleshores haurem de ser mostrar coherència entre el que diem i el que fem.

Posar en marxa un pla d'igualtat és un repte en qualsevol col·lectiu. En la nostra jove Fundació aquest repte va de bracet amb l'objectiu que hi ha d'homogeneïtzar les condicions laborals de totes les persones treballadores tenint en compte les diferents realitats que es donen per la unió d'escoles amb diferents cultures i realitats socials.

Tenim doncs quatre anys al davant per assolir totes les fites d'un pla que pretén millorar el benestar de les treballadores i treballadors que depenen de la fundació.

Determinació de les parts que el concerten

Les parts que concerten el pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació de la plantilla, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat.

- Per part de la representació legal de les persones treballadores:

    - Àngela Maria Colell Serra (Vedruna Cardona) USOC
    - José Manuel Paunero Rodríguez (Vedruna Malgrat de Mar) USOC
    - Laura Font Rafart(Vedruna Manlleu) USOC
    - Rafel Bernat Talarn (Vedruna Bellpuig) UGT
    - Sílvia Brugulat Font (Vedruna Puigcerdà) UGT

- Per part de la representació de l'empresa:

    - Òscar Pajuelo Carrasco
    - Laia Espona Monfort
    - Miquel Graupera Costa
    - Marta Castillo Aguilar
    - Josep Closa Canudas

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball. També serà aplicable a SPLE, empresa de serveis sorgida des de la Fundació.

Escoles de titularitat de la Fundació Vedruna Catalunya

Educació. Equips de Treball de Vedruna Catalunya.

SPLE Servei per les Escoles.

La vigència del present pla és de 4 cursos a comptar des de la seva signatura:

— Data de signatura: 28 de setembre de 2023
— Data de finalització de la vigència: 28 de setembre de 2027

L'auditoria salarial tindrà la mateixa vigència que el Pla. Així quan es faci el diagnòstic per elaborar el proper pla d'igualtat

Informe del diagnòstic

El diagnòstic i de les seves conclusions i propostes principals per cadascuna de les matèries el trobarem a l'annex 1

Resultats de l'auditoria salarial

L'auditoria salarial i el resultat d'aquesta és a l'annex 2

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

Àmbit 1: Afavorir la comunicació, informació i formació sobre igualtat de gènere i conciliació familiar i laboral.
Àmbit 2: Obrir un debat sobre la necessitat d'augmentar la presència de mestres i professors/homes a les escoles.
Àmbit 3: Avançar en què la representació de gènere que hi ha a les escoles es compleixi en els equips de treball.
Àmbit 4: Realitzar formacions internes sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.
Àmbit 6: Regularitzar les diferències salarials degudes a la unió de realitats diferents de la xarxa VCE.
Àmbit 7: Millorar el coneixement per part dels treballadors i treballadores dels permisos.
Àmbit 8: Fer un decàleg per a una comunicació sense discriminació per raó de gènere.
Àmbit 9: Fer estudi de les dades referides a absentisme laboral des del punt de vista del gènere.
Àmbit 10 Establir uns protocols per assegurar el coneixement i implantació del Pla de prevenció de l'assetjament.

Objectius específics

1.1.- Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora

2.1.- Millorar la comunicació dels drets laborals relatius a la conciliació familiar i laboral.
2.2.- Tendir a obtenir equips de treball/direcció mantenint amb una representació percentual de gènere pròpia del centre.

3.1.- Formar les persones encarregades dels processos de selecció
3.2.- Obrir un debat sobre la necessitat, o no, d'arribar a una paritat de gènere en els claustres i els equips directius.

4.1.- Realitzar formacions sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
4.2.- Elaborar un llistat d'estratègies per afavorir en igualtat de gènere

5.1.- Millorar el coneixement dels criteris de promoció

interna 6.1.- Reduir les bretxes salarials justificades.

7.1.- Informar els treballadors dels diferents permisos per afavorir la vida laboral, personal i familiar.

7.2.- Identificar les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació.

8.1.- Incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre
8.2.- Incloure la no discriminació per motiu de gènere com a criteri de valoració dels proveïdors

9.1.- Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
9.2.- Analitzar la casuística dels accidents de treball en funció del gènere.

10.1.- Fer formació per a RLT i per a responsables de no discriminació del Consell Escolar.
10.2.- Crear una comissió que generi material didàctic per treballar la igualtat de gènere amb els alumnes (plantejat com un treball de futur)

Mesures del pla d'igualtat

Àmbit 1: Afavorir la comunicació, informació i formació sobre igualtat de gènere i conciliació familiar i laboral.

Acció 1.1	
Objectius específics	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora
Nom de l'acció	Vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats. Vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats
Descripció de les actuacions	Fer difusió de bones pràctiques en igualtat de gènere
Responsable	Equip de Gestió i Equips Directius. Equip de Xarxes Socials
Data inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Xarxes socials de la Fundació
Indicadors de seguiment i avaluació	Difusió d'una bona pràctica anual, al finalitzar el curs escolar
Recursos humans, materials i econòmics	Equips de Xarxes Socials de les escoles
Comentaris/ Observacions	Una bona pràctica d'una escola es pot publicitar per modelar la resta d'escoles i la societat

Acció 1.2	
Objectius específic	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Tenint present la llei Orgánica 1/2004 de 28-12-2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i Tenint present la llei Orgánica 1/2004 de 28-12-2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i fer-ne difusió en el Pla d'Igualtat i entre la xarxa de RLT de cada un dels centres de treball, creant un grup de difusió d'aquests
Descripció de les actuacions	-Crear un grup de difusió dels RLT dels centres de treball Vedruna Catalunya. -Informar de l'existència de la Llei Orgànica 1/2004. -Incloure les mesures de la Llei en el Pla d'Igualtat. 1/2004. -Incloure les mesures de la Llei en el Pla d'Igualtat
Responsable	Equip de Gestió. Comissió d'Igualtat. RLT dels centres de treball.
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, reunions de claustre o reunions de treballadors.
Indicadors de seguiment i avaluació	—Recordatoris anuals de la Llei a través del grup de difusió.-Recordatori en les reunions de RLT de la Fundació.
Recursos humans, materials i econòmics	Equip de Gestió. RLT dels centres de treball.
Comentaris/ Observacions	

Acció 1. 3	
Objectius específics	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Citar en tota la documentació el Pla d'Igualtat.
Descripció de les actuacions	—Revisar la documentació de la FVC i citar el Pla d'Igualtat.
Responsable	Equip tècnic de la FVC
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-09-01
Canals de comunicació i difusió	No són necessaris
Indicadors de seguiment i avaluació	Verificació dels canvis en la documentació per part de l'Equip de gestió o la Comissió d'Igualtat
Recursos humans, materials i econòmics	Tècnics de la FVC.
Comentaris/ Observacions	

Acció 1.4	
Objectius específics	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Preveure quan parlem de formació, una que sigui per a la persona que tracta la igualtat de sexes del Consell Escolar. Ressaltar el rol de l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars. De l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars
Descripció de les actuacions	—Buscar oferta formativa sobre Igualtat d'oportunitats. —Oferir-la a l'Agent d'Igualtat dels Consells Escolars.
Responsable	Compliment Normatiu
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic als implicats. Difusió en Xarxes socials un cop feta la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació	—Certificat de realització de la formació per part d'un membre de cada centre de treball
Recursos humans, materials i econòmics	—Cost econòmic derivat de la formació.
Comentaris/ Observacions	Es pot optar per una formació externa, o preparar-la per totes les persones de cada escola que l'hagin de fer.

Acció 1.5	
Objectius específics	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Potenciar la comunicació interna, a través de DG i RLT, de continguts específics d'igualtat. Afegir-lo al Pla de Comunicació
Descripció de les actuacions	Crear un grup de difusió. — Generar informacions anuals sobre temes d'igualtat de forma periòdica. Cada mes un RLT es pot encarregar de preparar la informació.
Responsable	Comunicació FVCE
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic
Indicadors de seguiment i avaluació	Enviar una informació anual com a mínim, sobre temes d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
Recursos humans, materials i econòmics	RLT- DG
Comentaris/ Observacions	Treball en xarxa amb els RLT

Acció 1.6	
Objectius específics	Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora
Nom de l'acció	Incloure com a criteri de selecció dels proveïdors l'aplicació de criteris d'igualtat de gènere entre el seu personal laboral
Descripció de les actuacions	Modificar els criteris de selecció per les empreses proveïdores en concepte d'igualtat de gènere entre el seu personal laboral
Responsable	Proveïdors i Serveis
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2026-09-01
Canals de comunicació i difusió	No es necessiten
Indicadors de seguiment i avaluació	el protocol de selecció de proveïdors incorpora els criteris d'igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	Equip de Gestió i DG
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 2: Obrir un debat sobre la necessitat d'augmentar la presència de mestres i professors homes a les escoles.

Acció 2.1	
Objectius específics	Millorar la comunicació dels drets laborals relatius a la conciliació familiar i laboral
Nom de l'acció	Obrir un debat en els diferents sectors sobre la necessitat d'incorporació de personal docent masculí, en igualtat de competències professionals, per assegurar l'equilibri de rols i models entre homes i dones.
Descripció de les actuacions	Presentar en el debat en el si del claustre. Recollir les opinions amb una enquesta
Responsable	RLT
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Reunions de claustre i correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Recollida de les opinions i resultats del debat en cada centre de treball. — Resum i devolució per la presa de decisions.— Proposta final a incorporar al Pla d'Igualtat
Recursos humans, materials i econòmics	Comissió Pla d'Igualtat. Equip RLT
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 3::Obrir un debat sobre la necessitat, o no, d'arribar a una paritat de gènere en els claustres i els equips directius.

Acció 3.1	
Objectius específic	Formar les persones encarregades dels processos de selecció
Nom de l'acció	Formar a les persones que han de fer selecció en estratègies de selecció adiensta al pla d'igualtat
Descripció de les actuacions	Buscar la formació adient o el decàleg a seguir. - Determinar qui són els responsables de la selecció de personal a cada centre de treball. - Implementar-ho com una formació circular.
Responsable	Equip de formació i Equip de Gestió
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització de la formació als responsables indicats
Recursos humans, materials i econòmics	Equip de formació i cost econòmic de la formació
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 4: Realitzar formacions internes sobre igualtat de gènere a nivell laboral

Acció 4.1	
Objectius específics	Realitzar formacions sobre igualtat de gènere a nivell laboral
Nom de l'acció	Curs de formació sobre igualtat de gènere pels treballadors de la Fundació Vedruna Catalunya Educació.
Descripció de les actuacions	Formació en format Seminari on es treballa igualtat de gènere amb diferents membres de les plantilles de treballadors: Personal Docent i Personal no docent. En aquestes sessions de formació caldria establir estratègies per visibilitat la igualtat de gènere. També es treballa per tenir presents les diferències de gènere en la realització en les diferents activitats educatives.
Responsable	Equip de Gestió— Equip de formació
Data d'inici	2023-09-24
Data de fi	2027-06-24
Canals de comunicació i difusió	Clickedu, Google Drive, web Vedruna
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització del curs de formació.— Elaboració del llistat d'estratègies per treballar la igualtat de gènere.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 4.2	
Objectius específics	Elaborar un llistat d'estratègies per afavorir en igualtat de gènere
Nom de l'acció	Llistat d'estratègies sobre igualtat de gènere
Descripció de les actuacions	Cada centre educatiu ha d'elaborar un llistat de diferents estratègies conjuntes per assegurar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Aquestes estratègies es podran treballar a partir de les formacions realitzades en l'àmbit de la igualtat de gènere.
Responsable	Equip Gestor— Equips directius- RLT
Data d'inici	2024-09-24
Data de fi	2025-09-24
Canals de comunicació i difusió	Web Vedruna— Clickedu
Indicadors de seguiment i avaluació	Elaboració del llistat d'estratègies per la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.

Acció 5.1	
Objectius específic	Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna
Nom de l'acció	Difusió dels criteris de promoció interna
Descripció de les actuacions	Per millorar el coneixement dels criteris de promoció interna es proposa publicar les condicions de perfil professional idoni per desenvolupar les tasques, ja siguin en equips de treball de l'escola o de la Fundació. Aquestes publicacions seran de caràcter intern.
Responsable	Patronat de la Fundació— Equip Gestor - director general de cada centre
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-09-24
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació interna
Indicadors de seguiment i avaluació	Publicació dels perfils professionals de les vacants professionals
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 5.2	
Objectius específics	Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna
Nom de l'acció	Facilitar la promoció en funció de la igualtat de gènere tenint en compte el percentatge de l'escola
Descripció de les actuacions	L'equip directiu haurà de reflexionar i plantejar les promocions internes en funció de la igualtat de gènere segons el percentatge dels membres del claustre
Responsable	Equip Directiu - Equip de Gestió
Data d'inici	2025-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Projecte Educatiu del Centre. Sessions de Claustre
Indicadors de seguiment i avaluació	Percentatge de promocions en funció de la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 6:
Regularitzar les diferències salarials degudes a la unió de realitats diferents de la xarxa VCE

Acció 6.1	
Objectius específic	
Nom de l'acció	Promocionar l'entrada d'homes i dones en aquells llocs de treball en què estiguin menys representats, per assolir la igualtat de gènere i retribució a tots els llocs de treball.
Descripció de les actuacions	- En l'oferta de treball demanar que es faci constar allò que es valorarà. - Quan es fa la selecció dels currículums prioritzar el gènere en igualtat de condicions/preparació
Responsable	DG de cada centre
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-08-31
Canals de comunicació i difusió	Borsa de treball Vedruna Borsa de treball FECC
Indicadors de seguiment i avaluació	Ha disminuït la diferència entre els percentatges de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	DG i responsables de laboral
Comentaris/ Observacions	

Acció 6.2	
Objectius específics	
Nom de l'acció	Per aconseguir que tant homes com dones puguin cobrar els plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador, i així equilibrar la bretxa produïda per aquest tipus de complement salarial, se'ls ha de possibilitar en igualtat de condicions la possibilitat de participar en aquestes activitats addicionals
Descripció de les actuacions	Establir quins són els criteris per accedir al monitoratge de menjador Establir quins són els criteris per accedir a la tutoria de batxillerat dual Comprovar que no hi ha discriminació de gènere a l'hora d'accedir a aquest lloc de treball
Responsable	DG de cada escola
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-08-31
Canals de comunicació i difusió	
Indicadors de seguiment i avaluació	En els criteris de selecció/accés al lloc de treball no hi ha factor discriminador
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 6.3	
Objectius específics	
Nom de l'acció	Unificar els complements salarials 4 en la posició “Adjunt DG Centre Tipologia 5”
Descripció de les actuacions	Regularitzar les situacions incoherents amb el plantejament de la xarxa.
Responsable	Responsable de laboral de fVCE
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-08-31
Canals de comunicació i difusió	
Indicadors de seguiment i avaluació	Resultat de la propera auditoria retributiva
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 7: Vetllat pel coneixement per part dels treballadors i treballadores dels permisos

Acció 7.1	
Objectius específics	Informar als treballadors dels diferents permisos per afavorir la vida laboral, personal i familiar
Nom de l'acció	Informació permisos laborals
Descripció de les actuacions	A l'inic de cada curs escolar els representants legal dels treballadors conjuntament amb l'Equip Directiu del centre informaran al claustre dels diferents permisos retribuïts i no retribuïts que poden disposar els treballadors. Així com el sistema per comunicar i justificar el permís.
Responsable	Equip Directiu i RLT
Data d'inici	2023-09-24
Data de fi	2027-12-24
Canals de comunicació i difusió	Canal intern del centre. Espai d'informació dels RLT
Indicadors de seguiment i avaluació	Publicació dels permisos dels treballadors i treballadores en els diferents espais de comunicació dels RLT. - Sessió informativa per part de l'Equip Directiu u els RLT amb els treballadors i treballadors del centre a l'inici de curs.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 7.2	
Objectius específic	Identificar les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació
Nom de l'acció	Identificar les necessitats en matèria de conciliació familiar (no formals) en funció de la igualtat de gènere
Descripció de les actuacions	Al llarg de curs caldrà identificar les diferents necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació en la vida laboral, familiar, i personal en funció del gènere del treballador. Aquest detecció es podrà realitzar mitjançant qüestionaris o entrevistes personals.
Responsable	Equip Directiu - RLT- Comitè d'empresa
Data d'inici	2025-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Canal de difusió interna (clickedu), Correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització d'entrevistes personals per detectat necessitats - Qüestionaris personals per detectar necessitats laborals
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 8: Fer un decàleg per a una comunicació sense discriminació per raó de gènere

Acció 8.1	
Objectiu específic	Incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre
Nom de l'acció	Revisar el pla de comunicació que contingui criteris per a la comunicació no sexista, inclusiva
Descripció de les actuacions	Crear un grup de treball. Lectura individual del Pla de Comunicació- pluja d'idees sobre actuacions no sexistes - propostes de millora a partir d'aquesta feina de grup
Responsable	Responsables de comunicació
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-12-22
Canals de comunicació i difusió	Web Vedruna Catalunya, vedruna Informa, Reunions dels claustres de cada escola
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha revisat el pla de Comunicació i ha donat com a resultat un redactat de propostes de millora per aplicar la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	grup de treball, temps per aplicar la millora
Comentaris/ Observacions	

Acció 8.2	
Objectius específic	incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre
Nom de l'acció	Incloure les propostes de millora dins del Pla de Comunicació
Descripció de les actuacions	Incloure les propostes de millora presentades en l'acció 1 d'aquest àmbit
Responsable	Responsables de comunicació
Data d'inici	2023-01-01
Data de fi	2024-03-01
Canals de comunicació i difusió	Vedruna informa i web Vedruna Catalunya
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha inclós les propostes de millora en el Pla de Comunicació
Recursos humans, materials i econòmics	Temps
Comentaris/ Observacions	

Acció 8.3	
Objectius específic	Incloure com a criteri de valoració de proveöidors la no discriminació….
Nom de l'acció	Incloure com a criteris per ofetar els serveis per part dels proveïdors la inclusivitat en la comunicació
Descripció de les actuacions	Revisar el procediment de selecció i avaluació de proveïdors . Incloure en le procediment criteris d'igualtat de gènere. Avisar els proveïdors que la igualtat de g+enera passa a formar part de la valoració que es fa dels proveïdors
Responsable	Responsables de proveïdors
Data d'inici	2023-04-01
Data de fi	2025-09-01
Canals de comunicació i difusió	Vedruna informa
Indicadors de seguiment i avaluació	El procediment està revisat i els proveïdors han rebut la comunicació sobre la inclusió com a criteri.
Recursos humans, materials i econòmics	Temps
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 9: Fer estudi de les dades referides a absentisme laboral des del punt de vista del gènere.

Acció 9.1	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Anàlisi de les causes que provoquen les baixes per contingències comunes.
Descripció de les actuacions	Recollir la informació sobre baixes per contingències comunes. analitzar les dades sota un prisma de la igualtat de gènere. fer propostes de millora
Responsable	Responsable de PRL de FVCE
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-08-31
Canals de comunicació i difusió	Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació	Hi ha accions associades a les propostes de millora fetes a partir de l'anàlisi de les dades de contingències comunes.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 9.2	
Objectius específic	Analitzar la casuïstica dels accidents de treball en funció de gènere
Nom de l'acció	Anàlisi de les causes que provoquen els accidents de treball
Descripció de les actuacions	Recollir les dades referides a accidents laborals. Analitzar les dades des de la visió de la igualtat de gènere. Fer propostes de millora, si escau.
Responsable	Responsable de PRL de la FVCE
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-31
Canals de comunicació i difusió	Pla d'objectius del PRL dins pla estratègic de FVCE
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha establert un objectiu de treball per assolir les propostes de millora definides després de l'anàlisi de les dades
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 9.3	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Incloure el gènere en l'anàlisi global de les des del psicosocial (realitzar el proper estudi psicosocial tenint en compte lka perspectiva de gènere)
Descripció de les actuacions	Anàlisi de les baixes laborals degudes a contingències comunes (recompte i estadístiques de tots els centres) incloent la perspectiva de gènere. Anàlisi de causes que produeixen les baixes laborals- Anàlisis de conseqüències i repercussions econòmiques i socials a l'escola.
Responsable	Responsable de l'OT - Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-04
Data de fi	2026-08-31
Canals de comunicació i difusió	plataforma Click edu
Indicadors de seguiment i avaluació	Tenim enquesta amb la perspectiva de gènere i d'edat. Passar l'enquesta a tots els treballadors i treballadores. el percentatge de respostes és menor a 75%. Dades analitzades
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 9.4	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Millorar la informació del PRL segons etapes (comunicar a les mestres embarassades els riscos i mesures de prevenció adients segons les etapes educatives)
Descripció de les actuacions	fer difusió dels protocols de mesures preventives en cas d'embaràs i lactància, segons el risc en el lloc de treball
Responsable	Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-31
Canals de comunicació i difusió	Click Edu - Reunions amb els responsables de PRL de les escoles
Indicadors de seguiment i avaluació	Reducció de les baixes per risc d'embaràs
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 10: Establir uns protocols per assegurar el coneixement i implantació del Pla de prevenció de l'assetjament

Acció 10.1	
Objectius específic	Fer formació per a RLT i per a responsables de no discriminació del Consell Escolar.
Nom de l'acció	Realitzar una formació sobre no discriminació
Descripció de les actuacions	Planificar una formació sobre no discriminació. crear protocols per gestionar la no discriminació en temes de selecció de personal. Crear un decàleg escolar per a la no discriminació per al responsable del Consell escolar dirigit a l'àmbit educatiu
Responsable	Direcció General de cada centre- responsable de no discriminació del Consell Escolar.
Data d'inici	2023-05-01
Data de fi	2024-06-30
Canals de comunicació i difusió	Plataforma Click edu. Canals de comunicació de cada escola.
Indicadors de seguiment i avaluació	Que s'hagi fet la formació. Què hi ha un decàleg que coneix la comunitat educativa
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 10.2	
Objectiu específic	Crear una comissió que generi material didàctic per treballar la igualtat de gènere amb els alumnes (plantejat com un treball de futur)
Nom de l'acció	Ser proactius amb la nostra feina d'educació i incloure la igualtat com a tema transversal
Descripció de les actuacions	Crear comissions per crear material educatiu. Reunions periòdiques de treball per crear el material
Responsable	Responsables de formació
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-28
Canals de comunicació i difusió	Vedruna Informa. Click Edu
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha creat un material educatiu per treballar transversalment la igualtat de gènere amb els alumnes
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Vedruna Catalunya
Educació

Calendari de treball

	ACCIONS	23-24	24-25	25-26	26-27
1.1	Vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats. Vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats				
1.2	Tenint present la llei Orgánica 1/2004 de 28-12-2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i Tenint present la llei Orgánica 1/2004 de 28-12-2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i fer-ne difusió en el Pla d'Igualtat i entre la xarxa de RLT de cada un dels centres de treball, creant un grup de difusió d'aquests				
1.3	Citar en tota la documentació el Pla d'Igualtat.				
1.4	Preveure quan parlem de formació, una que sigui per a la persona que tracta la igualtat de sexes del CE. Resaltar el rol de l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars. de l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars				
1.5	Potenciar la comunicació interna, a través de DG i RLT, de continguts específics d'igualtat. Afegir-lo al Pla de Comunicació				
1.6	Incloure com a criteri de selecció dels proveïdors l'aplicació de criteris d'igualtat de gènere entre el seu personal laboral				
2.1	Obrir un debat en els diferents sectors sobre la necessitat d'incorporació de personal docent masculí, en igualtat de competències professionals, per assegurar l'equilibri de rols i models entre homes i dones.				
3.1	Formar a les persones que han de fer selecció en estratègies de selecció adients al pla d'igualtat				
4.1	Curs de formació sobre igualtat de gènere pels treballadors de la Fundació Vedruna Catalunya Educació.				
4.2	Llistat d'estratègies sobre igualtat de gènere				
5.1	Difusió dels criteris de promoció interna				
5.2	Facilitar la promoció en funció de la igualtat de gènere tenint en compte el percentatge de l'escola				
6.1	Promocionar l'entrada d'homes i dones en aquells llocs de				

	treball en que estiguin menys representats, per assolir la igualtat de gènere i retribució a tots els llocs de treball.				
6.2	Per aconseguir que tant homes com dones puguin cobrar els plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador, i així equilibrar la bretxa produïda per aquest tipus de complement salarial, se'ls ha de possibilitar en igualtat de condicions la possibilitat de participar en aquestes activitats addicionals.				
6.3	Unificar els complements salarials 4 en la posició “Adjunt DG Centre Tipologia 5”				
7.1	Informació permisos laborals				
7.2	Identificar les necessitats en matèria de conciliació familiar (no formals) en funció de la igualtat de gènere				
8.1	Revisar el pla de comunicació que contingui criteris per a la comunicació no sexista, inclusiva				
8.2	Incloure les propostes de millora dins del Pla de Comunicació				
8.3	Incloure com a criteris per oferter els serveis per part dels proveïdors la inclusivitat en la comunicació				
9.1	Anàlisi de les causes que provoquen les baixes per contingències comunes.				
9.2	Anàlisi de les causes que provoquen els accidents de treball				
9.3	Incloure el gènere en l'anàlisi global de les des del psicosocial (realitzar el proper estudi psicosocial tenint en compte lka perspectiva de gènere)				
9.4	Millorar la informació del PRL segons etapes (comunicar a les mestres embarassades els riscos i mesures de prevenció adients segons les etapes educatives)				
10.1	Realitzar una formació sobre no discriminació				
10.2	Ser proactius amb la nostra feina d'educació i incloure la igualtat com a tema transversal				

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

El seguiment del pla es farà a mig curs i a final de curs.

Cada curs des de la comissió d'igualtat es farà arribar a les escoles els objectius que es treballaran. A mig curs, la comissió de seguiment, comprovarà el camí fet amb l'aplicació de les accions de cada un dels àmbits i es valorarà la pertinença de les accions per assolir l'objectiu. Si cal es plantejaran noves accions que es creguin necessàries per assolir l'objectiu proposat.

A final de curs, la comissió de seguiment i avaluació farà la valoració de l'assoliment i proposaran els objectius pel curs següent.

El document de referència per al seguiment del pla és el document elaborat per la comissió de qualitat "Document de responsables" on consta per a cada àmbit quins són els responsables i els indicadors necessaris per valorar l'acompliment de les accions.

En cada cas caldrà revisar una a una les accions suggerides i inferir si s'està assolint l'objectiu.

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

La comissió negociadora del present pla d'igualtat acorda que les persones que formaran part de la comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica són:

- Per part de la representació de l'empresa:
  - Rosa Rifà
  - Joan Emili Mercé
- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
  - José Manuel Paunero
  - Laura Font

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Les funcions de la comissió són les següents:

1. Plantejar els objectius i les accions que s'han de proposar per treballar des de les escoles.
2. Planificar els objectius i les accions que seran responsabilitat de la comissió
3. Fer seguiment de les accions de les quals és responsable
4. Recollir els seguiments de valoracions de les escoles/centres de treball
5. Agrupar tota la informació de les escoles i la pròpia per valorar l'assoliment.
6. Fer una valoració conjunta de l'assoliment dels objectius del Pla d'igualtat pel curs que es tanca.
7. Proposar, a partir de la valoració de l'assoliment anterior, l'adequació dels objectius del Pla per al curs següent.
8. Tancar la valoració de l'assoliment del Pla d'igualtat un cop finalitzat el període de quatre anys i fer propostes de millora pel següent Pla.

Funcionament

La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim una vegada 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 també es reunirà les vegades que siguin necessàries per tal de donar compliment la implantació, seguiment, revisió, redacció de l'informe de seguiment, avaluació, calendari d'actuació i procediment de modificació del pla d'igualtat
La Comissió haurà de realitzar al menys una avaluació intermèdia i una altre final.

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Seguint els plantejaments del Pla d'igualtat i mantenint la visió global es valorarà, curs a curs l'assoliment dels objectius i si es dona el cas, es modificaran les accions per assolir els objectius proposats per la comissió del Pla d'igualtat. Les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, revisió o avaluació del pla d'igualtat, es resoldran per decisió adoptada per la majoria absoluta dels membres de la Comissió de Seguiment. En cas de bloqueig en la Comissió de Seguiment s'acudirà a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics per resoldre-ho.

Vedruna Catalunya
Educació

Rafel Bernat Talarn	Marta Castillo Aguilar
Sílvia Brugulat Font	Josep Closa Canudas
Àngela Maria Colell Serra	Laia Espona Monfort
Laura Font Rafart	Miquel Graupera Costa
José Manuel Paunero Rodríguez	Oscar Pajuelo Carrasco