PLA D'IGUALTAT

FEP Fundació Escoles Parroquials

11 de Desembre de 2024

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS....4
1.1 Constitució de la Comissió....4
1.2 Definicions....6
2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT....7
2.1 Concepte i Continguts del Pla d'Igualtat....8
2.2 Àmbit d'Aplicació....9
2.3 Vigència....9
3. DIAGNÒSTIC....10
3.1 Resultats del Diagnòstic....10
4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT....12
5. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT....13
5.1 Àmbit. Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats....13
5.2 Àmbit. Compromís envers la igualtat d'oportunitats....14
5.3 Àmbit. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social....15
5.4 Àmbit. Formació....15
5.5 Àmbit. Promoció Professional....16
5.6 Àmbit. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació....16
5.7 Àmbit. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral....17
5.8 Àmbit. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere....18
5.9 Àmbit. Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones....18
5.10 Àmbit. Procés de selecció, contractació i classificació professional....19
5.11 Àmbit. Drets laborals de les víctimes de Violència de Gènere....19
6. CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT....20

7. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT 22
7.1. Constitució 23
7.2. Composició 23
7.3. Funcions 23
7.4. Funcionament 24
7.5. Implantació del Pla d'Igualtat 24
7.6. Seguiment del Pla d'Igualtat 24
7.7 Revisió del Pla d'Igualtat 26
7.8. Redacció del Informe de Seguiment 27
7.9. Avaluació del Pla d'Igualtat 27
7.10. Calendari d'Actuacions 29
7.11. Procediment de modificació 29
8. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 29
9. ANNEX 1: Informe Diagnòstic 31
10. ANNEX 2: Protocol Assetjament Laboral 37
11. ANNEX 3: Protocol Assetjament Laboral contra col·lectiu LGTB 46
12. ANNEX 4: Auditoria Retributiva 57

1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.1.- CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ

Amb la constitució d'una Comissió Negociadora pel Pla d'Igualtat de la Fundació d'Escoles Parroquials, en endavant FEP, constituïda per representants dels treballadors i de la direcció de l'empresa, de forma paritària, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat.

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 del informe dels resultats del diagnòstic; (iii) la identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones u òrgans responsables, incloent un cronograma de les actuacions; (iv) l'impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a la FEP; (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 un anàlisis detallat del grau d'igualtat de dones i homes a la FEP 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 l'empresa 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.

Un resum d'aquest anàlisis i de les seves conclusions i propostes s'haurà d'incloure en un informe que formarà part del Pla d'Igualtat.

El diagnòstic ha estat negociat en el sí de la Comissió Negociadora 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.

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, procés de selecció i contractació, 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 cada centre FEP. No obstant aquestes, les quals són un recull d'aspectes qualitatius i quantitatius, s'han comentat en totes les reunions de la comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.

Finalment, s'adjunta el model de Diagnòstic elaborat com a Annex I, 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 el 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 pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, 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 pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular 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 front 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 de tals conductes.

- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i 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 d'Escoles Parroquials, 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 empresa, el que suposa doncs un compromís tant per part dels òrgans executius unipersonals i col·legiats i del conjunt del personal del centres.

2.2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la FEP i, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions.

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 màxima 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 negociat en el sí de la Comissió Negociadora 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) Infrarepresentació femenina.
h) Retribucions.
i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

De les diferents sessions de la Comissió Negociadora per a l'elaboració del projecte del Pla d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual en la FEP 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'empresa 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. No obstant això, entrant en una anàlisis 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.

Bàsicament, i a grans trets, s'ha decidit desenvolupar (a partir de l'esborrany actual) un Protocol d'actuació envers una possible situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. També, oferir un disseny més ampli en els programes formatius en matèria d'igualtat d'oportunitats. I com a tercer tema, adquirir un compromís per part de l'empresa, de cara a informar sobre la gestió de la conciliació de la vida laboral i familiar.

Així mateix, per a l'elaboració del diagnòstic, la direcció de l'empresa ha facilitat totes les dades e informació necessària conforme el previst a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió Negociadora ha constatat de la documentació lliurada per les **direccions dels centres** que totes les dones treballadores de la FEP 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.

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.

S'adjunta com a Annex-4 un Informe d'Auditoria Retributiva, que acredita l'exposat.

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

Finalment, s'acompanya amb 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'empresa, 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 que forma part.

4. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en: objectius a llarg termini (de 01-01-2028 a 31-12-2028), objectius a mig termini (de 01-01-2027 a 31-12-2027) i objectius a curt termini (de 01-01-2025 a 31-12-2026). 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'Empresa.
- 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:

- Política 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 FEP té com a accions a desenvolupar principalment, les següents:

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

ACCIÓ: Nomenar una Comissió de vigilància i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats, anomenada Agents d'Igualtat de la Titularitat (AIT).

DESCRIPCIÓ: Designar persones, representant de l'empresa i representant dels treballadors que actuaran de forma paritària, 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.

Agents d'Igualtat Titularitat (AIT): La figura dels agents d'igualtat ha d'estar situada orgànicament dins la Comissió Negociadora del pla d'igualtat, en dependència directa de la Comissió, i ha de tenir accés a les diferents estructures orgàniques de l'organització.

Els **Agents d'Igualtat del Centre (AIC)** 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 del centre i la Direcció.

La Comissió de Vigilància del pla d'igualtat donarà suport als **Agents d'Igualtat del Centre (AIC)**. Els **Agents d'Igualtat Titularitat (AIT)** es reuniran periòdicament. No obstant, aquests realitzaran 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 FEP 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, a les NOFC del 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: Curt 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 públic a qui va adreçat aquesta comunicació són: la ciutadania de la zona d'influència dels centres de la FEP, les persones usuàries i famílies, col·laboradors, voluntaris, entitats públiques i privades amb les que els centres FEP mantenen algun tipus de relació, incloent alumnes i empreses proveïdores i contractades.

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

I també interns són comunicacions específiques en forma de cartells o pòsters col·locats a les instal·lacions dels centres, díptics, 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.

Concretament, hi haurà un mòdul de formació específica en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigit al 100% de les persones que ocupen comandaments i també 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 i Equip directiu.

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 del mercat laboral, el centre i el perfil.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

COST: Operacional

TERMINI D'IMPLANTACIÓ: Curt-mig termini.

5.6 ÀMBIT. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació

ACCIÓ: Definir i redactar uns protocol específics per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori i una altre protocol contra l'assetjament de persones LGTBI+ fer-ne difusió entre el personal.

DESCRIPCIÓ: Actualment, la FEP disposa d'un protocol d'actuació davant de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i d'un altre protocol del col·lectiu LGTBI.

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 els protocols estableixin el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus.

El protocol haurà de contemplar els següents punts: qui, com i on s'ha de presentar la denúncia, quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte acusador o assetjador, decidir si s'activen altres actuacions paral·leles mentre es resol el cas, designar una figura responsable o mediadora en matèria d'assetjament sexual encarregada d'oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes i els procediments, acceptació d'aquestes funcions de manera voluntària, nomenant aquesta figura de manera unànime per part dels representants de l'empresa, preservació de la intimitat (les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per a totes les parts i amb neutralitat de la persona que investiga) i establir uns terminis per la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat.

Els protocols comportaran el registre de queixes, consultes i denúncies d'aquests casos.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

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 als centre de la FEP.

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 Equip directiu.

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. Tenint en compte això 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.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

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 dones treballadores de l'empresa perceben la mateixa retribució que els homes treballadors per la prestació d'un treball de la mateixa categoria professional.

No obstant això, s'ha decidit crear un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

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'empresa 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, **Agents d'Igualtat del Centre (AIC) 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.

RESPONSABLE: Agents d'igualtat, Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

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.

DESCRIPCIÓ: Es realitzarà una campanya de conscienciació específica.

RESPONSABLE: Comissió pla d'igualtat i Equip directiu.

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 FEP és el següent:

Acció	Curt termini 2025-26	Mig termini 2027-2027	Llarg termini 2028-2028
Seguiment Pla Igualtat d'Oportunitats			
Nomenar sis (6) 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		
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social			
Comunicar als grups d'interès externs i empreses sots contractades i relacionades el compromís vers la igualtat d'oportunitats.	X		
Formació			
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

Promoció Professional			
Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.	X	X	
Desenvolupament			
Facilitar la formació pel desenvolupament professional de la plantilla.	X	X	X
Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació			
Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori i un altre protocol d'assetjament del col·lectiu de persones LGTBI+ i fer-ne difusió d'ells entre el personal.	X		
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral			
Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar i fer-ne difusió.		X	X
Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere			

Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals.		X	
Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones			
Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria retributiva	X		
Procés de selecció, contractació i classificació professional			
Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria de selecció, contractació i classificació professional	X		
Drets laborals de les víctimes de violència de gènere			
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 per sis (6) Agents d'Igualtat Titularitat (AIT), 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 FEP.

7.2.- COMPOSICIÓ.

La Comissió estarà composada inicialment amb caràcter paritari per 3 representant dels treballadors i (3) representant de l'empresa que formin part prèviament de la Comissió Negociadora i seran nomenats per aquesta.
Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord.

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.
e) La resta de funcions expressament previstes en els apartats 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9, 7.10 i 7.11.

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 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'altra 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 al que disposen els apartats 7.5, 7.6, 7.7, 7.8, 7.9, 7.10 i 7.11.

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

7.5 IMPLANTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

DESENVOLUPAMENT D'ACTUACIONS

En la Fase d'execució es posaran en marxa totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el Calendari del Pla d'Igualtat.

Serà la Comissió de Seguiment l'encarregada del seguiment del compliment dels objectius i les mesures previstes en el Calendari del Pla d'Igualtat.

7.6. SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

El seguiment del Pla d'Igualtat forma part del disseny inicial del Pla i es realitzarà en paral·lel amb l'execució. Amb ell es realitza el control i la verificació de que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del Pla i, a la vegada, serveix per a detectar

desajustos i poder adoptar mesures correctores. Per a facilitar aquesta tasca es seguiran les següents pautes:

- Es supervisarà la implementació de cada mesura de forma individualitzada a través de la Comissió de Seguiment.
- Revisar els indicadors definits prèviament tenint en compte el següent criteri: Coherents amb els objectius generals i específics recollits en el Pla.
- Els indicadors han de ser capaços d'aportar informació sobre tots els aspectes relacionats amb el procés de desenvolupament i aplicació del Pla d'Igualtat. Per això es determinen 4 tipus d'indicadors:
  - (i) Indicadors de seguiment de les mesures: Prèviament definits juntament amb el disseny de les mesures.
  - (ii) Indicadors de resultat: Fan referència al grau d'execució de cada mesura i del Pla, en el seu conjunt.
  - (iii) Indicadors de procés: Informen, respecte de cada mesura i el Pla, sobre la idoneïtat i suficiència dels recursos assignats, les dificultats trobades i les solucions adoptades.
  - (iv) Indicadors d'impacte: Mesuren els canvis en termes d'igualtat en l'empresa com a conseqüència de l'aplicació tant de les mesures com del Pla d'Igualtat.

- Dissenyar una FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES en la que es consigni tota la informació sobre la implementació de cada una, utilitzant per a això els indicadors de seguiment definits anteriorment.

Aquesta fitxa serà complimentada per la Comissió de Seguiment del Pla.

Les dades i informació obtingudes a partir d'aquestes fitxes permetran fer el seguiment de cada una de les mesures, així com del Pla en el seu conjunt, servint de base per a la redacció del INFORME DE SEGUIMENT.

7.7 REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

En paral·lel amb l'execució i seguiment de les mesures es procedirà també a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats en relació amb els objectius proposats.

Aquesta revisió es portarà a terme quan concorrin les següents circumstàncies:

a) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball.
b) Quan es produeixi la fusió, absorció, transmissió o modificació de la forma jurídica de l'empresa.
c) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els mètodes de treball, organització o sistemes retributius o les situacions analitzades en el diagnòstic d'igualtat que hagi servit de base per a la seva elaboració.
d) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

La revisió comportarà l'actualització del diagnòstic, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari.

7.8 REDACCIÓ DEL INFORME DE SEGUIMENT

Aquest Informe resumirà tota la informació sobre l'execució de les accions i indicarà, de forma clara i directament observable, quines accions s'estan executant o endarrerint, en quines àrees és necessari actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participació, quins canvis i/o avenços s'estan produint, etc.

Es redactarà un INFORME DE SEGUIMENT **ANUAL**, durant tota la vigència del Pla, que servirà, al mateix temps, per a l'AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.

7.9 AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La Fase d'Avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació del Pla d'Igualtat de l'empresa.

A partir de la informació i documentació recopilada en la implantació i seguiment, aquesta Fase permet conèixer el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures del Pla executades.

Es tracta, en definitiva, de realitzar una anàlisi crítica del procés en el seu conjunt, els objectius principals del qual són:

a) Conèixer el grau de compliment del Pla i conèixer el seu desenvolupament.
b) Comprovar si el Pla ha aconseguit els objectius proposats.
c) Valorar l'adequació dels recursos, metodologies, eines i estratègies emprades en la seva implementació.
d) Identificar àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de les mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

La Comissió de Seguiment serà l'encarregada de realitzar l'Avaluació del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment realitzarà al menys, **una AVALUACIÓ INTERMÈDIA i una altra FINAL.**

A tal efecte, la Comissió de Seguiment **redactarà un INFORME** que contingui la informació i valoració relatives a l'avaluació del Pla, incorporant les dades i anàlisis obtingudes de les diverses fons emprades (fitxes de seguiment, informes de seguiment, qüestionaris d'avaluació complimentats).

Aquest informe serà la base per a la realització d'un nou diagnòstic que desemboqui en l'actualització del nou Pla.

REDACCIÓ DEL INFORME D'AVALUACIÓ:

La Comissió de Seguiment serà l'encarregada d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions intermèdies i final a partir de la informació i les dades recopilades al llarg del període corresponent. Aquests informes seran negociats en el si de la Comissió. S'articularà en torn a tres eixos d'anàlisis i valoració, que permetin comparar els resultats proposats amb els que finalment s'hagin obtingut.

Els tres eixos són:

(i) Avaluació de resultats: Fa referència al nivell d'execució del Pla i al grau de compliment dels objectius marcats.

(ii) Avaluació de procés: Analitza l'adequació dels recursos, mètodes i eines emprades durant l'execució d'accions, les dificultats trobades i les solucions adoptades.

(iii) Avaluació d'impacte: Valora els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït a l'empresa com a resultat de la implantació del Pla d'Igualtat.

7.10 Calendari d'actuacions

S'inclourà el calendari d'actuacions per la implantació, seguiment, revisió i avaluació del pla d'igualtat.

7.11 Procediment de modificació

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.

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 FUNDACIO D'ESCOLES PARROQUIALS.

Aquest PLA D'IGUALTAT entrarà en vigor amb efectes a partir del dia d'avui i tindrà una durada màxima de QUATRE ANYS.

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.

Fundació Escoles Parroquials

Es Delega i autoritza a l'ASSESSORIA CASES ALEMANYI i en concret a Francesc Cases Salla amb DNI 46141341-Y a la INSCRIPCIÓ del Pla d'Igualtat davant del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya a través del sistema REGCON.

I sense més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, essent les 10 hores del dia 11 de desembre de 2024

En representació de l'Empresa

Isidoro Torrescusa Calaco;
Gerent
38550592-Q

Sonia Esteve Martínez
Directora
46563068-M

Josep Oriol Leira Berenguer.
Director
35063028-B

En representació Treballadors

Noemí Figueres Puertos,
Delegada Personal
46751085-C

Nuria Ortega Cot, Del. Personal
Delegada Personal
35116114-J

Antoni Rodriguez Arribas,
Delegat Personal
38438079-L

Barcelona a 11 de desembre de 2024

9. ANNEX 1

PLA D'IGUALTAT - L'INFORME DIAGNÒSTIC

1.- FITXA TÈCNICA:

Nom o Raó Social:	FUNDACIÓ PER A LES ESCOLES PARROQUIALS DE L'ARXIDIÒCESI DE BARCELONA
Forma jurídica:	FUNDACIO CANONICA
Activitat:	TITULARITAT CENTRES EDUCATIUS
Província:	BARCELONA
Municipi:	Barcelona, Badalona, L'Hospitalet de Ll.
Telèfon:	933174285
Correu electrònic:	gerencia.fep@fep.cat
Pàgina web:	www.fep.cat
Recollida diagnòstic:	02-04-2024
Data de finalització de l'informe:	11-04-2024

2.- CONTEXTUALITZACIÓ I CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA FEP:

La **FUNDACIÓ PER A LES ESCOLES PARROQUIALS DE L'ARXIDIÒCESI DE BARCELONA, EN ENDAVANT FEP,** és una entitat que exerceix la titularitat de de **18 centres** educatius als municipis de **Barcelona, Badalona, L'Hospitalet de Llobregat** amb uns objectius clars formar aplegar les escoles parroquials de l'Arquebisbat de Barcelona i fer-ne un servei educatiu eficient, amb fesomia pedagògica i pastoral pròpia, dins el conjunt més ampli de l'escola cristiana.

L'Entitat compta amb un total de **790** treballadors, dels quals **562** són dones i **228** són homes.

Una divisió concisa de categories i sexes seria la següent:

Categoria Professional	*Dones*	*Homes*
Càrrecs funcionals temporals	77	30
Personal docent	391	138
Personal Tècnic	21	14
Personal titulat no docent	42	17
Personal administratiu	33	6
Personal de serveis generals	31	23

El seu finançament està a càrrec, fonamentalment, del Departament d'Educació com a Centre educatiu privat concertat. Tot i així, al no cobrir l'Administració Educativa el 100% de les despeses reals de l'empresa, les despeses corresponents a activitats complementaries, extraescolars i serveis són sufragades per les quotes que abonen les famílies i que són degudament comunicades i autoritzades prèviament pel Departament d'Ensenyament.

L'activitat de l'entitat es divideix en **18** centres de treball amb les següents àrees d'actuació:

a) **13 centres educatius ordinaris**
b) **4 Educació Especial**
c) **1 de Serveis Generals**

En total, es compta amb **18** centres de treball que conformen l'organigrama de l'entitat i que dels caps actualment nomenats de responsabilitat d'àrea, hi ha un total de 30 homes i 77 dones.

3.- ANÀLISI:

3.1.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA FEP

Els representants de la Comissió Negociadora per al projecte del Pla d'Igualtat, a la vista de la documentació lliurada, valoren en primer lloc que les reunions mantingudes en el sí de la Comissió han estat fructíferes i positives.

Els processos engegats per la Comissió, en concret respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, estan actualment en procés. Destacar doncs que s'està treballant per a la implantació del Pla d'Igualtat com a conseqüència de la nova normativa legal aplicable.

En total s'han dut a terme **8** reunions, on la primera va tenir com a objecte la constitució de la Comissió Negociadora per al desenvolupament d'un Pla d'igualtat, concretament el dia **14 de desembre 2023.** Posteriorment la Comissió s'ha anat emplaçant en els dies; **12 de març 2024, 9 d'abril de 2024, 7 de maig de 2024, 11 de juny 2024, 22 d'octubre de 2024, 18 de novembre de 2024 i la darrera el 10 de desembre 2024,** en que tingué lloc l'Acord final d'aprovació del Pla d'igualtat d'oportunitats.

Si bé la percepció inicial és de què no existia cap situació que es pogués qualificar com a deficient en quant a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, sí que es requereix certa capacitat d'incrementar la transparència actual en determinats processos o d'instaurar determinades eines que facilitin la gestió de possibles situacions conflictives com ara la d'un protocol de prevenció d'assetjament per raó de sexe. De totes maneres, l'empresa mai s'ha trobat en la tessitura d'haver d'intervenir per pal·liar una situació de discriminació evident, per tant, fins al moment, no s'havien valorat les dificultats davant una possible situació de discriminació així com tampoc s'havien proposat o negociat mesures de prevenció i control per manca de necessitat.

Si passem a l'anàlisi pel què fa a conceptes de formació de plantilla, coincideix en què tot i que els/les treballadors/es coneixen que un dels valors de l'entitat és el tracte igualitari per a tothom, seria valorada positivament rebre una formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de caràcter específic.

Finalment, dels processos de comunicació de la plantilla, habitualment es recorre al taulell d'anuncis, correu intern, assemblea informativa i la comunicació oral, com a canals de comunicació més utilitzats per l'empresa per a transmetre informació als treballadors. No es detecten models en el llenguatge que siguin discriminatoris tot i que es proposa una revisió de les comunicacions per evitar l'ús de llenguatge sexista.

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

3.2.- ANÀLISI DE LES DADES DE LA PLANTILLA

De les dades obtingudes, es desprèn la igualtat d'oportunitats entre homes i dones dintre de l'empresa i igualment es valora que tant els homes com les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal i contractació, i estan en situació d'igualtat en matèria de classificació professional, de formació i promoció professional i en matèria de retribució i condicions de treball. També es constata la igualtat entre homes i dones en l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i la inexistència de infrarrepresentació femenina.

Per tot, finalment analitzarem aquelles propostes que es plantegen per millorar la situació actual i iniciar el desenvolupament efectiu del Pla d'Igualtat a la nostra entitat.

4.- PROPOSTES DE MILLORA I CALENDARI

a) Revisió de comunicacions emeses per l'Empresa **FEP** en cada centre per evitar qualsevol expressió sexista o que denoti discriminació. **(Curs 01-01-2025 a 31-12-2025).**

b) Revisió dels processos de promoció i que ja venen prestant serveis en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa. **(Curs 01-01-2026 a 31-12-2027).**

c) Incorporació de diferents accions i activitats als centres escolars per millorar la sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats. **(Curs 01-01-2027 a 31-12-2028).**

d) Compromís de l'empresa de cara a informar sobre la conciliació de la vida laboral i familiar. **(Curs 01-01-2025 a 31-12-2025)** i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

e) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es constata la necessitat de implementar un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual. **(Curs 01-01-2025 a 31-12-2026).**

Finalment, s'inclou també juntament amb 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'empresa, 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.

De l'anàlisi dels resultats de l'Auditoria Retributiva realitzada es desprèn que:

- Una vegada avaluats els llocs de treball, tant en relació amb el sistema retributiu com en relació al sistema de promoció en el treball, es conclou que l'empresa compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de retribució, no apreciant-se l'existència de cap bretxa salarial entre ambdós gèneres.
- No concorre la necessitat d'establir cap pla d'actuació per a la correcció de desigualtats retributives.

Barcelona 11 De juny 2024

FEP Fundació Escoles Parroquials

10. ANNEX 2

PLA D'IGUALTAT – PROTOCOL DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL (MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE)

Marc legislatiu.

La Constitució Espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractes degradants (article 15), el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1).

L'article 35.1 de la Constitució incorpora al seu torn, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

A més en el seu article 9.2 la Constitució disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

L'article 10.1 de la Constitució també imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, dona un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62).

L'article 48 de la citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar empara a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix, havent de negociar-se amb els representants dels treballadors les mesures que s'implantin.

L'assetjament moral, sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral ha de ser entès com una manifestació més de discriminació, ja que contribueix a un manteniment de la desigualtat al mercat de treball.

FEP Fundació Escoles Parroquials

L'assetjament moral i sexual suposen la vulneració de drets fonamentals de les persones, com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball.

A través del desenvolupament d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe, La **Fundació per a les Escoles Parroquials de l'Arquebisbat de Barcelona, en endavant FEP,** deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, quantes mesures siguin necessàries per impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Que en el marc laboral s'aconsegueixi un clima positiu i saludable és una responsabilitat de tota la comunitat educativa que forma part de l'escola, per a això s'expressarà el compromís de la direcció del centre, de les persones que componen la representació legal de la plantilla i del conjunt de la plantilla.

En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adoptin amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació legal de la plantilla contribuirà en la prevenció de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront del mateix i la informació a la direcció de l'escola de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Només a través d'una implicació conjunta de totes les parts es pot aconseguir un entorn lliure de qualsevol actuació o comportament, que directa o indirectament suposi una discriminació en l'entorn laboral.

És per tot plegat que la direcció de l'escola ha decidit elaborar i aplicar el present protocol que desenvolupa el marc legislatiu esmentat.

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és recopilar les recomanacions bàsiques per a la prevenció de l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats i establir les pautes d'actuació en el cas de sospita del mateix.

2. ABAST

Aquest sistema normatiu i procedimental afectarà a tot el personal que compon la plantilla del col·legi, a la direccions del centre i a la titularitat, i si escau al personal de les contractes i subcontractes que desenvolupin la seva activitat en el sí de qualsevol centre de la FEP.

Com a norma interna haurà de ser coneguda i respectada per tota l'organització en el seu conjunt. Per a això s'utilitzaran els recursos informatius corresponents.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

La FEP per fomentar i preservar la dignitat de tots el personal, es compromet a crear i/o mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i amb la llibertat personal.

D'acord amb aquest compromís, la FEP declara que les actituds d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe representen un atemptat greu contra la dignitat de les persones i els seus drets fonamentals.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.

Les situacions d'assetjament moral, sexual, o assetjament per discriminació de sexe seran considerades com a falta laboral donant lloc a les sancions corresponents.

És responsabilitat de **tot el personal de la FEP** assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets de tots/as els/les que l'integren, especialment dels membres de la Direcció del centre, que han de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixin situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. En cas de produir-se, es garantirà l'ajuda a la persona que ho sofreixi i s'evitarà amb tots els mitjans possibles que la situació es repeteixi.

L'assetjament en el treball és un comportament contrari als valors fonamentals expressats en l'ideari i projecte educatius de cada centre de treball de titularitat FEP, que estableix el respecte escrupolós dels drets de les persones, basat en la igualtat de totes elles.

És per això que la FEP es compromet a:

- No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament moral, sexual i assetjament per raó de sexe.

- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.

- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, la **FEP** exigeix de totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització, que assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors/es, companys de treball, alumnes, personal col·laborador extern, etc....) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.

- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedint que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els sofreixen.

Per la seva banda, la **direcció de cada centre** es compromet a establir les següents mesures per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament moral, sexual i/o assetjament per raó de sexe:

- **Aplicar aquest** protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament moral, sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

- Realització d'accions formatives en matèria de prevenció de l'assetjament.

- Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials i a incloure la violència sexual entre els riscos laborals que concorren en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball.

- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració de principis de l'entitat es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del personal del centre.

4. DEFINICIONS

FEP Fundació Escoles Parroquials

Assetjament moral: Segons l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, en la seva Nota Tècnica de Prevenció nº 476, el "mobbing" o assetjament moral és la situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica (almenys, una vegada per setmana), durant un temps perllongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball. És tota conducta, pràctica o comportament, realitzat de manera sistemàtica o recurrent en el si d'una relació de treball que suposi, directa o indirectament, un menyscapte o atemptat contra la dignitat del Treballador, al qual s'intenta sotmetre emocional i psicològicament de forma violenta o hostil, i que persegueix anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament a l'entorn laboral.

Són formes d'expressió de "mobbing":

- Accions contra la reputació o la dignitat personal de l'afectat; per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-lo o rient-se públicament d'ell, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
- Accions contra l'exercici del seu treball, encomanant-li treballs pels quals l'individu no està qualificat, o que requereixen una qualificació menor que la pòsseïda per la víctima; o, d'altra banda, privant-li de la realització de qualsevol tipus de treball; enfrontant-li a situacions de conflicte de rol (negant-li o ocultant-li els mitjans per realitzar el seu treball, sol·licitant-li demandes contradictòries o excloents, obligant-li a realitzar tasques en contra de les seves conviccions morals, etc.).
- Accions de manipulació de la comunicació o de la informació amb la persona afectada que inclouen una àmplia varietat de situacions; mantenint a l'afectat en una situació d'ambigüitat de rol (no informant-li sobre diferents aspectes del seu treball, com les seves funcions i responsabilitats, els mètodes de treball a realitzar, la quantitat i la qualitat del treball a realitzar, etc., mantenint-li en una situació d'incertesa); fent un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amenaçant-lo, criticant-lo o reprenent-lo sobre temes tant laborals com referents a la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas a les seves opinions, ignorant la seva presència,...); utilitzant selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments,...).
- Accions característiques de situacions de iniquitat mitjançant l'establiment de diferències de tracte, o mitjançant la distribució no equitativa del treball, o desigualtats remuneratives, etc.

Conductes excloents de l'Assetjament moral:

A títol de referència es citen conductes que, amb caràcter general, no tenen la consideració d'Assetjament psicològic o moral:

- Un acte singular: una discussió, desacord o mal humor puntual.
- Les directrius que es reben del superior jeràrquic per a treballar de forma eficient i eficaç.
- Els conflictes entre dos persones o més. S'ha de tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors que no estan d'acord i que discuteixen amb més o menys sort, però al mateix nivell. Pel contrari, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, l'assetjador/a el que pretén és frenar o impedir qualsevol comunicació.
- Les crítiques constructives o les avaluacions relatives al treball, sempre que no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- La supervisió o el control del treball sempre que no afecti a la dignitat del/la treballador/a.
- **No apel·lar greuges del passat.**

Assetjament sexual: Segons l'art. 7.1 de la LI.O. 3/2007, és 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 crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu; segons el Parlament Europeu és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona i, en particular, contra la seva llibertat sexual; segons la Comissió Europea és la submissió al treballador a comportaments físics o verbals de naturalesa sexual no desitjats.

Assetjament per raó de sexe: Segons l'art. 7.2 de la LI.O 3/2007, és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

El caràcter laboral es presumeix en produir-se en l'àmbit de l'organització de l'empresa, així com quan la conducta es posa en relació amb les condicions d'ocupació, formació o promoció en el treball.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe

Per a la concreció sobre les diferents formes d'expressió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, aquest Protocol es remet a la Nota Tècnica de Prevenció nº 507 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, sobre "Assetjament Sexual en el Treball".

5. PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

El Procediment conté les següents pautes d'actuació:

- En el cas que un/a treballador/a senti que està sent objecte d'assetjament o violència, o que ho sospiti sobre un altre/a company/a, i amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, podrà informar d'aquests fets davant **un Responsable superior** (Cap d'Estudis, Cap de Departament, ...), verbalment o per escrit, sense perjudici de la possibilitat d'utilització paral·lela o posterior per part de la víctima de les vies administratives o judicials pertinents.
- En aquesta comunicació s'han de reflectir detalladament els fets i les persones implicades, dates, situacions, existència de testimonis, així com qualsevol altra informació que es consideri d'utilitat per a la recerca del possible **conflicte**
- La direcció del centre nomenarà un instructor/a, entre el personal del centre, que una vegada accepti el càrrec, rebrà de forma personal i directa, la informació que es consideri necessària. El/La instructor/a decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenients per a l'**aclariment** dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri que hagin o puguin aportar informació.
- La fase instructora finalitzarà amb l'elaboració d'un informe de conclusions elaborat per l'Instructor/a.
- L'expedient informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa i igualtat, sent advertits tots els que intervinguin de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre quant coneguessin amb motiu de la seva participació en el mateix. **Les persones** que considerin que han estat objecte d'assetjament i que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o prestin assistència en qualsevol

procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no podran ser objecte d'intimidació, persecució o represàlies.

- La Direcció de l'escola serà l'única competent per prendre les accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries i adients, si procedeixen, dins del marc de la relació laboral fixada pel Contracte de Treball, el Conveni Col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.
- Quan es constati l'existència d'assetjament, la Direcció de l'escola adoptarà quantes mesures correctores estimi oportunes. Aquestes mesures correctores han de ser adoptades amb atenció als criteris de graduació i proporcionalitat respecte de les conductes objecte d'anàlisi.

- Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari adoptades es posaran en coneixement **per escrit** tant del sol·licitant, com de la persona contra la qual s'hagi dirigit la sol·licitud.

- Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés.

- La comunicació que motivi l'apertura del procediment formal podrà ser realitzada per la víctima, els representants legals dels/les treballadors/es o per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.

- Tot el procediment serà **urgent i discorrerà amb la màxima diligencia** protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podran tenir accés a ell les parts, **segons calendari adjunt. ANNEXXAR CALENDARI**

6. DISPOSICIONS VÀRIES

6.1. Mesures preventives

Promoure les "bones maneres" en la conducta, amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la persona. Per a això és important evitar en l'entorn laboral l'existència de les següents conductes:

- Comentaris sobre la vida privada, aparença, condició sexual, crítiques permanents, imitacions, etc.
- Enviament de gràfics, dibuixos i fotografies de contingut sexual explícit.

- Trucades telefòniques, missatges, correus electrònics de contingut sexual.
- Agressions verbals (crits, insults, amenaces, desqualificacions ofensives, ofertes sexuals, invitacions impúdiques).
- Agressions físiques, contacte físic deliberat, acostament excessiu i innecessari.
- Atacs a les creences religioses, polítiques, nacionalitat, raça, condició sexual, discapacitats, etc.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona.

6.2. Protecció de les víctimes

La Direcció, si estima que ha quedat suficientment demostrada l'existència d'una situació d'assetjament, en tots els casos haurà de prendre les mesures oportunes perquè, sempre que sigui possible, el/la assetjador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat assetjada.

6.3. Difusió del Protocol per a la Prevenció i y tractament dels casos d'Assetjament Moral, Sexual i per raó de Sexe en el lloc de treball.

Es donarà publicitat d'aquest Protocol informant a tota la comunitat educativa de tots els centres de titularitat FEP.

La FEP es compromet a crear fórmules i aplicar estratègies d'informació, seguiment i avaluació, amb l'objecte no només de prevenir l'assetjament sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que integren el centre de conformitat amb l'esperit i la intenció del present protocol.

6.4. Disposicions finals

El present protocol és un document viu que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur, a l'efecte del qual les parts podran fer les propostes de modificacions i adaptacions que considerin oportunes per millorar la consecució dels objectius del mateix.

Aquest procediment intern funcionarà amb independència de les accions legals que puguin interposar-se a aquest efecte davant qualsevol instància administrativa o judicial.

Barcelona, a 7 juny de 2024.

Fundació Escoles Parroquials

11. ANNEX 3

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A L'ATENCIÓ DEL ASSETJAMENT O LA VIOLÈNCIA CONTRA LES PERSONES LGTBI

Marc legislatiu.

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, ha establert en l'article 15, que les empreses amb una plantilla de més de cinquanta persones treballadores, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

Aquesta llei té per finalitat garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals e intersexuals (en endavant LGTBI), així com de les seves famílies.

La dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la seva personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i de no discriminació per qualsevol condició o circumstància personal o social són drets fonamentals reconeguts expressament per la Constitució Espanyola.

En l'àmbit de la Unió Europea s'ha establert un marc legal per a protegir les persones treballadores que són objecte de discriminació per raons d'orientació sexual. S'han adoptat dues directives d'obligat compliment per a tots els Estats membres: la Directiva marc per a la igualtat de tracte en l'ocupació (2000/78/CE), que inclou l'orientació sexual entre els motius de no discriminació i la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre els homes i dones en l'ocupació (2006/54/CE).

D'altra banda, l'article 4.2.c) de l'Estatut dels treballadors estableix el dret dels treballadors a no ser discriminats directa o indirectament per a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, orientació e identitat sexual, expressió de gènere, o característiques sexuals.

Així mateix, l'apartat 1 de l'article 17 de l'E.T. disposa que s'entendran nuls i sense efecte les decisions unilaterals de l'empresa que donin lloc en el treball, així com en matèria de retribucions, jornada i demès condicions de treball, a situacions de

discriminació directa o indirecta desfavorables per raó de sexe, orientació e identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

L'incompliment de l'obligació d'adoptar mesures de protecció en front de la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBI a que es refereix l'article 62.3 de la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat per part de les empreses.

Finalment, a Catalunya el marc jurídic previ regulador en aquesta matèria el trobem tant a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, com a la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

Per tot això, **la titularitat, les direcció dels centres,** i els representants legals dels treballadors subscriuen aquest protocol amb el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació e identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, i queda prohibida expressament qualsevol conducta de naturalesa discriminatòria.

Amb la finalitat de garantir un entorn de treball respectuós amb els drets esmentats dels qui integren aquesta organització, la direcció del centre es compromet a tractar amb la màxima i deguda diligència qualsevol situació d'assetjament que pogués presentar-se en el si d'aquesta. En aquest cas, l'escola farà un ús ple dels seus poders directius i disciplinaris.

Pel fet que es poden donar casos de doble assetjament, tant per raó d'assetjament laboral sexual o per raó de sexe com per assetjament o violència contra les persones LGTBI, aquest protocol LGTBI està relacionat amb el protocol enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe de que ja disposa l'escola, de tal forma que els dos protocols es complementen i els procediments d'actuació que d'ells se'n deriven són similars, per tal de fer-ne més àgil i eficaç el seu funcionament.

A través del desenvolupament d'un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI, **cada centre** deixa expressa constància de la seva intenció d'adoptar, en el marc de les seves responsabilitats, quantes mesures siguin necessàries per a prevenir i detectar situacions de discriminació de les persones LGTBI, així com articular les mesures adequades per al seu cessament immediat i impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Fundació Escoles Parroquials

Que en el marc laboral s'aconsegueixi un clima positiu i saludable és una responsabilitat de tota la comunitat educativa que forma part de l'escola, per a això s'expressarà el compromís de la direcció del centre, de les persones que componen la representació legal de la plantilla i del conjunt de la plantilla en aquests termes.

En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adoptin amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

La representació legal de la plantilla contribuirà en la prevenció de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI mitjançant la sensibilització de les treballadores i treballadors enfront del mateix i la informació a la direcció de l'escola de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Només a través d'una implicació conjunta de totes les parts es pot aconseguir un entorn lliure de qualsevol actuació o comportament, que directa o indirectament suposi una discriminació en l'entorn laboral.

És per tot plegat que **la Fundació per a les Escoles Parroquials de la Arxidiòcesi de Barcelona, en endavant FEP que, que exerceix la titularitat de diferents centres educatius, les direccions i els representants legals dels treballadors han acordat l'elaboració del present protocol que desenvolupa el marc legislatiu esmentat.**

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest protocol és adoptar mètodes o instruments suficients per a la prevenció i detecció de les situacions de discriminació de les persones LGTBI **en els centres educatius titularitat de la FEP.**

2. ABAST

Aquest sistema normatiu i procedimental afectarà a tots els treballadors/es que componen **la plantilla dels centres de la FEP, a les direccions dels centres i a la titularitat, i si escau al personal de les contractes i subcontractes que desenvolupin la seva activitat en el sí dels nostres centres docents.**

Com a norma interna, aquesta haurà de ser coneguda i respectada per tota

l'organització en el seu conjunt. Per a això s'utilitzaran els recursos informatius corresponents.

3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Per fomentar i preservar la dignitat de tots els treballadors/as, la FEP es compromet a crear i/o mantenir un entorn laboral respectuós amb la dignitat i amb la llibertat personal.

D'acord amb aquest compromís, la FEP declara que les actituds d'assetjament o violència contra les persones LGTBI representen un atemptat greu contra la dignitat d'aquestes i els seus drets fonamentals.

Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.

Les situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI seran considerades com a falta laboral donant lloc a les sancions corresponents.

És responsabilitat de tots els membres del **centres de la FEP** assegurar un entorn de treball respectuós amb els drets de tots/es els/les que l'integren, especialment dels membres de la Direccions dels centres, que han de garantir, amb els mitjans al seu abast, que no es produeixin situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. En cas de produir-se, es garantirà l'ajuda a la persona que ho sofreixi i s'evitarà amb tots els mitjans possibles que la situació es repeteixi.

L'assetjament en el treball és un comportament contrari als valors fonamentals expressats en l'ideari i projecte educatius **dels centres de la FEP** que estableix el respecte escrupolós dels drets de les persones, basat en la igualtat de totes elles.

És per això que la **FEP** es compromet a:

- No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI.

- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.

- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

- Procurar la superació dels estereotips que afecten negativament a la percepció social de les persones LGTBI, **per tal de que** aquestes puguin assolir la igualtat real i efectiva en el treball.

Per a la consecució efectiva d'aquest compromís, **els centres exigeixen** de totes i cadascuna de les persones que integren la seva organització, que assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones LGTBI amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors/as, companys de treball, alumnes, personal col·laborador extern, etc....) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils per a aquestes persones.

- Actuar adequadament enfront d'aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-los, no tolerant-los, manifestant el seu desacord, impedint que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-los a les persones designades a aquest efecte, així com donant suport a les persones que els sofreixen.

Per la seva banda, **les direccions dels centres** es comprometen a establir les següents mesures per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI:

(i) Disseny d'un protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament o violència contra les persones LGTBI.

(ii) Difusió i distribució entre totes les persones treballadores del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament.

(iii) Realització d'accions formatives en matèria d'atenció al respecte a la diversitat sexual, de gènere i familiar de les persones LGTBI.

(iv) Realització d'estudis d'avaluació de riscos psicosocials i a incloure la violència contra les persones LGTBI entre els riscos laborals que concorren en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball.

(v) Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament..

En el desenvolupament i implantació de les diferents actuacions i mesures recollides en aquesta declaració de principis de l'entitat es comptarà amb la participació i col·laboració de la representació legal del **personal dels centres**.

4. DEFINICIONS

S'entén per:

a) Discriminació directa: Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pogués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

~~Es considerarà discriminació directa la denegació d'ajustos raonables a les persones amb discapacitat. A aquest efecte, s'entén per ajustos raonables les modificacions i adaptacions necessàries i adequades de l'ambient físic, social i actitudinal que no imposin una càrrega desproporcionada o indeguda, quan es requereixin en un cas particular de manera eficaç i pràctica, per a facilitar l'accessibilitat i la participació i garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets.~~

b) Discriminació indirecta: Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) Discriminació múltiple i interseccional: Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de les previstes en aquesta llei, i/o per una altra causa o causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Es produeix discriminació interseccional quan concorren o interactuen diverses causes compreses en l'apartat anterior, generant una forma específica de discriminació.

d) Assetjament discriminatori: Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en aquesta llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) Discriminació per associació i discriminació per error: Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es fonamenta en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

f) Mesures d'acció positiva: Diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si és el cas, compensar qualsevol forma de discriminació o desavantatge en la seva dimensió col·lectiva o social. Tals mesures seran aplicables en tant subsisteixin les situacions de discriminació o els desavantatges que les justifiquen i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb els mitjans per al seu desenvolupament i els objectius que persegueixin.

g) Intersexualitat: La condició d'aquelles persones nascudes amb unes característiques biològiques, anatòmiques o fisiològiques, una anatomia sexual, uns òrgans reproductius o un patró cromosòmic que no es corresponen amb les nocions socialment establertes dels cossos masculins o femenins.

h) Orientació sexual: Atracció física, sexual o afectiva cap a una persona. L'orientació sexual pot ser heterosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones de diferent sexe; homosexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva únicament cap a persones del mateix sexe; o bisexual, quan se sent atracció física, sexual o afectiva cap a persones de diferents sexes, no necessàriament al mateix temps, de la mateixa manera, en el mateix grau ni amb la mateixa intensitat.Les persones homosexuals poden ser gais, si són homes, o lesbianes, si són dones.

i) Identitat sexual: Vivència interna i individual del sexe tal com cada persona la sent i autodefineix, podent o no correspondre amb el sexe assignat en néixer.

j) Expressió de gènere: Manifestació que cada persona fa de la seva identitat sexual.

k) Persona trans: Persona la identitat sexual de la qual no es correspon amb el sexe assignat en néixer.

l) Família LGTBI: Aquella en la qual un o més dels seus integrants són persones LGTBI, englobant-se dins d'elles les famílies homoparentals, és a dir, les compostes per persones lesbianes, gais o bisexuals amb descendents menors d'edat que es troben de manera estable baix guàrdia, tutela o pàtria potestat, o amb descendents majors d'edat amb discapacitat a càrrec.

m) LGTBI fòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

n) Homofòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones homosexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

o) Bifòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones bisexuals pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

p) Transfòbia: Tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones trans pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

q) Inducció, ordre o instrucció de discriminar: És discriminatòria tota inducció, ordre o instrucció de discriminar per qualsevol de les causes establertes en aquesta llei.

La inducció ha de ser concreta, directa i eficaç per a fer sorgir en l'altre persona una actuació discriminatòria.

5. PROCEDIMENT D' ACTUACIÓ

El Procediment conté les següents pautes d'actuació:

- En el cas que un/a treballador/a LGTBI senti que està sent objecte d'assetjament o violència, o que ho sospiti sobre un altre/a company/a, i amb la finalitat de garantir els seus drets a la queixa i a la confidencialitat, podrà informar d'aquests fets davant de les Direccions dels centres i/o Responsable superior (Cap d'Estudis, Cap de Departament, etc...), verbalment o per escrit, i preferentment a través del Canal de Denúncia **de que disposa el centre**, sense perjudici de la possibilitat d'utilització paral·lela o posterior per part de la víctima de les vies administratives o judicials pertinents.
- En aquesta comunicació s'han de reflectir detalladament els fets i les persones implicades, dates, situacions, existència de testimonis, així com qualsevol altra informació que es consideri d'utilitat per a la recerca del possible problema.
- **La direccions dels centres nomenaran** un instructor/a, entre el personal del centre, que una vegada accepti el càrrec, rebrà de forma personal i directa, la informació que consideri necessària. El/La instructor/a decidirà la pràctica de quantes diligències, proves i actuacions estimi convenients per a l'esclariment dels fets denunciats, donant audiència a totes les parts, testimonis i altres persones que consideri que hagin o puguin aportar informació.
- La fase instructora finalitzarà amb l'elaboració d'un informe de conclusions elaborat per l'Instructor/a.

- L'expedient informatiu es desenvoluparà sota els principis d'objectivitat, confidencialitat, rapidesa i igualtat, sent advertits tots els que intervinguin de la seva obligació de guardar la més absoluta confidencialitat sobre quant coneguessin amb motiu de la seva participació en el mateix. Els treballadors i treballadores que considerin que han estat objecte d'assetjament o violència i que plantegin una denúncia en matèria d'assetjament o prestin assistència en qualsevol procés informatiu, sigui facilitant informació o intervenint com a testimonis, no podran ser objecte d'intimidació, persecució o represàlies.
- **La titularitat i les direccions dels centres seran les competents** per adoptar les decisions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari que consideri necessàries i adients, si procedeixen, dins del marc de la relació laboral que determina el contracte de Treball, el Conveni Col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.
- Quan es constati l'existència d'assetjament, **les direccions dels centres adoptaran** quantes mesures correctores i disciplinàries estimi oportunes. Aquestes mesures correctores i disciplinàries han de ser adoptades amb atenció als criteris de graduació i proporcionalitat respecte de les conductes objecte d'anàlisi.
- Les possibles accions de tipus preventiu, organitzatiu o disciplinari adoptades es posaran en coneixement tant del denunciant, com de la persona contra la qual s'hagi dirigit la sol·licitud.
- Quan no es constati l'existència de situacions d'assetjament o violència, o no sigui possible la seva verificació, s'arxivarà l'expedient donant per finalitzat el procés.
- La comunicació que motivi l'apertura del procediment podrà ser realitzada per la víctima, els representants legals dels/les treballadors/es o per qualsevol persona que tingui coneixement de la situació.
- Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podran tenir accés a ell les parts.

6. DISPOSICIONS VÀRIES

6.1. Mesures preventives

La FEP a través de **les direccions dels centres és l'encarregada d**e promoure les "bones maneres" en la conducta, amb l'objecte de preservar en tot moment la dignitat de la persona LGTBI. Per a això l'escola té com a objectius:

- No permetre ni tolerar en cap cas comportaments, actituds o situacions d'assetjament o violència contra les persones LGTBI.

- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament que es puguin produir en el centre.

- Rebre i tramitar de forma rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.

- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

- Procurar la superació dels estereotips que afecten negativament a la percepció social de les persones LGTBI, **per tal que** aquestes puguin assolir la igualtat real i efectiva en el treball.

- Procurar que el tracte que es dispensi a totes les persones LGTBI dintre la Comunitat Educativa Escolar (com són proveïdors/es, treballadors/es, alumnes, personal col·laborador extern, etc....), ho sigui amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.

6.2. Protecció de les víctimes

Les direccions dels centres, si estima que ha quedat suficientment demostrada l'existència d'una situació d'assetjament o violència d'una persona LGTBI, en tots els casos haurà de prendre les mesures oportunes perquè, sempre que sigui possible, el/la assetjador/a i la víctima no convisquin en el mateix entorn laboral, mesures sobre les quals tindrà preferència la persona que ha estat assetjada.

6.3. Difusió del Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència de les persones LGTBI

Es donarà publicitat d'aquest Protocol informant a tota el personal de la FEP.

La FEP es compromet a crear fórmules i aplicar estratègies d'informació, seguiment i avaluació, amb l'objecte no només de prevenir l'assetjament o violència de les persones LGTBI, sinó també d'influir sobre les actituds i comportaments de les persones que **integren la FEP** de conformitat amb l'esperit i la intenció del present protocol.

6.4. Disposicions finals

El present protocol és un document viu que ha d'admetre la seva adaptació o variació en funció de l'evolució de les circumstàncies en el futur, a l'efecte del qual les parts podran fer les propostes de modificacions i adaptacions que considerin oportunes per millorar la consecució dels objectius del mateix.

Aquest protocol podrà ser actualitzat en funció del que desenvolupi el contingut de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI així com el Reial Decret 1026/2024, de 8 de octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de las mesures per a la igualtat i no discriminació de las persones LGTBI en las empreses

Barcelona 22 d'octubre 2024

CasesAlemany
ADVOCATS

Nom de l'escola: **FUNDACIÓ ESCOLES PARROQUIALS**
Adreça: c/Balmes, 78, 1ª Planta de 08007 - Barcelona

Barcelona, a 11 de desembre de 2024

Benvolguts/des,

Hem portat a terme els procediments que s'indiquen en aquest informe en relació amb l'Auditoria Retributiva requerida pel Reial Decret 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, que ha estat posteriorment desenvolupat pel Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que complementa l'establert en el Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, que regula l'elaboració dels plans d'igualtat.

L'auditoria retributiva consisteix en la recopilació i anàlisi de la informació relativa al salari dels treballadors de la Fundació, amb l'objectiu d'identificar bretxes salarials i posar en marxa les mesures per a garantir la igualtat retributiva entre dones i homes.

L'auditoria d'igualtat retributiva contempla l'elaboració d'un registre salarial per a comprovar les desigualtats salarials existents en el centre escolar, l'anàlisi d'aquesta informació, la fixació de fites a futur i la posada en marxa de plans d'actuació necessaris per a assolir els objectius proposats en matèria d'igualtat salarial.

L'article 7 del Reial Decret 902/20, d'igualtat retributiva entre dones i homes, assenyala que l'auditoria salarial s'ha de realitzar per a *"comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i complerta, acompleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que podessin produir-se en ares a garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu."*

Per tant, els objectius principals d'aquesta auditoria retributiva són:

(i) Obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de la Fundació, de manera transversal i complerta, compleix amb el principi d'igualtat entre dones i homes en matèria retributiva.
(ii) Definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir en ares a garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu.

Contingut de l'Auditoria Retributiva:

Primer.-Valoració de tots els llocs de treball de la Fundació.

En primer lloc, resulta necessari realitzar una avaluació dels diferents llocs de treball, amb l'objectiu de valorar el sistema retributiu.

La valoració s'ha realitzat tenint en compte les funcions i tasques relatives a cada lloc de treball.

Així mateix, aquesta valoració ha estat adequada al tipus d'empresa, al sector d'activitat i a altres característiques rellevants.

El present Informe d'Auditoria Retributiva versa sobre una Fundació, titular de diversos centres educatius, que tenen subscrit el concert educatiu amb el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, en virtut del qual cada escola s'obliga a la prestació del servei públic de l'educació, en els termes previstos al Títol IV de la Llei Orgànica 8/1985, de 3 de juliol, reguladora del Dret a l'Educació i per als ensenyaments d'educació reglada ordinària i d'educació especial.

Conseqüentment, cada escola es sotmet a les normes del concert educatiu i assumeix les obligacions derivades del mateix.

Com a contraprestació econòmica per la realització de l'esmentat servei públic, el Departament d'Educació s'obliga a l'assignació de fons públics d'acord amb el previst a la Llei Orgànica d'Educació.

La contraprestació indicada es distribueix per unitats concertades amb la següent diferenciació per conceptes:

a) Sous del personal docent

b) Antiguitat
c) Substitucions
d) Complements de direcció
e) Quotes de la Seguretat Social
f) Altres despeses

El Departament d'Educació fa efectiva aquesta contraprestació mitjançant el pagament mensual de les retribucions del personal docent i la cotització de les quotes a la Seguretat Social i també mitjançant la transferència al titular del centre de la quantitat corresponent al concepte d'altres despeses.

La Fundació Escoles Parroquials està integrada per:

- Les escoles SANT RAMÓN NONAT, TECLA SALA, MARE DE DÉU DE LA SALUT, SANTA TERESA DE LISEUX, SANT JAUME, L'ESPERANÇA, MARE ALFONSA CAVIN, SANTÍSSIMA TRINITAT, SANT JOSEP ORIOL, MARE DE DÉU DEL ROSER, SANT MEDIR, BON PASTOR, PETIT SANTA MARIA i SEU CENTRAL: Centres d'ensenyament ordinari, que es regeixen pel Conveni Col·lectiu de treball de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC 21.03.19, núm. 7836) i per les Taules Salarials de l'any 2024 publicades al DOGC de data 29/11/24, núm. 9301.
- Les escoles NOSTRA SRA. DE MONTSERRAT EE, APRENENTS, SAGRERA, i ESCOLA MARE DE DÉU DE MONTSERRAT EE: Centres d'ensenyament d'educació especial, que es regeixen pel Conveni Col·lectiu del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994, D.O.G.C. 07.02.14) i per les Taules Salarials de l'any 2023 publicades al DOGC de data 29/05/24, núm. 9172.
- La concreció de les quantitats de les retribucions del personal docent dels centres educatius es fixa anualment en virtut d'una Resolució del Conseller d'Educació.

Així mateix, cada escola es sotmet al control financer de la Intervenció General de la Generalitat de Catalunya i s'obliga a la justificació de les seves despeses davant el Departament d'Educació.

Una vegada concretat el tipus d'empresa, el sector d'activitat i les característiques rellevants de l'empresa, analitzem a continuació el sistema de valoració dels llocs de treball de la Fundació amb perspectiva de gènere.

L'estudi s'ha realitzat a partir de l'Eina d'anàlisi del sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere elaborada per l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats del Ministeri de la Presidència, Relacions amb les Corts e Igualtat del Govern Espanyol.

S'ha dissenyat 1 Eina d'anàlisi del sistema de valoració de llocs de treball conjunta per a les

escoles d'ensenyament ordinari SANT RAMÓN NONAT, TECLA SALA, MARE DE DÉU DE LA SALUT, SANTA TERESA DE LISEUX, SANT JAUME, L'ESPERANÇA, MARE ALFONSA CAVIN, SANTÍSSIMA TRINITAT, SANT JOSEP ORIOL, MARE DE DÉU DEL ROSER, SANT MEDIR, BON PASTOR, PETIT SANTA MARIA i SEU CENTRAL i 1 per a les escoles d'educació especial ESCOLA NOSTRA SRA. DE MONTSERRAT EE, APRENENTS, ESCOLA MARE DE DÉU DE MONTSERRAT EE i SAGRERA.

A l'efecte, s'han definit els Factors de Valoració a partir del Coneixement i les Aptituds necessàries, la Responsabilitat, l'Esforç i les Condicions de Treball.

S'han assignat un seguit de pesos a cada un dels factors, dintre del seu tipus i s'ha pogut copsar que tots els Factors de Valoració són de Gènere Neutre.

A continuació s'han determinat tots els llocs de treball i s'ha realitzat una valoració de cada lloc de treball per Factors.

S'ha estructurat la plantilla dels centres d'ensenyament ordinari en quatre Departaments i se'ls ha enquadrat en dos Grups Professionals, tal com preveu el Conveni Col·lectiu de treball de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics i que és d'aplicació a l'escola. (DOGC 21.03.19, núm. 7836).

- Personal Docent (Grup I)
- Personal d'Administració (Grup II)
- Personal de Serveis (Grup II)
- Personal Titulat no docent (Grup II).

Pel que fa als centres d'educació especial, s'ha estructurat la plantilla també en quatre Departaments i se'ls ha enquadrat en quatre Grups Professionals, tal com preveu el Conveni Col·lectiu de treball per al sector d'escoles d'educació especial de Catalunya (DOGC 07/02/14, núm. 6557).

- Personal Docent (Grup I)
- Personal Tècnic (Grup II)
- Personal Administratiu (Grup III)
- Personal de Serveis Generals (Grup IV).

Pel que fa als llocs de treball (categories professionals) se'ls ha assignat una Clau a cada una d'elles i un Valor determinat.

A continuació s'ha puntuat cada Factor de Valoració de totes i cada una de les categories professionals en que s'enquadren els/les treballadors/es de les diferents escoles.

S'ha procedit a l'Anàlisi de Gènere, tant global com individual, de les puntuacions dels llocs de treball i totes elles mostren una perspectiva de Gènere Neutre.

Finalment, s'ha establert una assignació de Salaris per Punts, s'han analitzat els salaris que percep el personal de cada escola i s'ha pogut constatar que aquests s'adeqüen al que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

Segon.- Anàlisi del sistema retributiu

A continuació, es porta a terme un anàlisi que determini els diferents factors que poden promoure les desigualtats salarials.

Aquest anàlisi també ha de poder trobar aquelles deficiències en l'elaboració o aplicació del sistema salarial que contribueixen a la desigualtat retributiva.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **L'ESPERANÇA** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha un treballador que hauria percebut un complement salarial no previst en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, aquest treballador que percep aquest complement, ho fa com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el

personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA ESPERANÇA**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, el treballador que percep un complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fa com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el

personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA ESPERANÇA,** estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA ESPERANÇA** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANT JAUME** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció

de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus dedicació i plus pactat, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANT JAUME**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA SANT JAUME**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANT JAUME** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANTA TERESA DE LISIEUX** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de

21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben un import en concepte de plus pactat, que obeeix a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

<u>Conclusions</u>

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANTA TERESA DE LISIEUX**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA SANTA TERESA DE LISIEUX**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANTA TERESA DE LISIEUX** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari

implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **MARE DE DÉU DE LA SALUT** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que en la mitjana **existeix una bretxa salarial superior al 25%**, a favor del gènere masculí.

Aquesta circumstància es deu al següents motius:

- L'escola té contractades 24 persones en total, de les quals 22 són dones i 2 són homes.
- Les categories amb sous més elevats es corresponen amb el personal docent d'educació primària.
- Donat que els dos homes contractats tenen la categoria de mestres d'educació primària, és per això que resulta una bretxa de gènere a favor del sexe masculí.
- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè **no s'observa cap**

actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sèxe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA MARE DE DÉU DE LA SALUT**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que existeix una bretxa salarial en la Mitjana superior al 25% a favor del sexe masculí.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA MARE DE DÉU DE LA SALUT**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA MARE DE DÉU DE LA SALUT** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **MARE ALFONSA CAVIN** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus pactat i plus dedicació, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA MARE ALFONSA CAVIN**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA MARE ALFONSA CAVIN,** estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA MARE ALFONSA CAVIN** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **TECLA SALA** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus dedicació, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **existeix una bretxa salarial superior al 25%**, a favor del gènere femení.

Aquesta circumstància es deu al següents motius:

- L'escola té contractades 166 persones en total, de les quals 96 són dones i 76 són homes.
- Les categories amb sous més elevats es corresponen amb el personal docent d'educació primària i secundària.
- Donat que el nombre de dones contractades com a docents és àmpliament superior al nombre d'homes contractats (l'escola té contractades 63 professores per només 28 professors), és per això que resulta una bretxa de gènere a favor del sexe femení.
- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè **no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.**

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

<u>Conclusions</u>

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA TECLA SALA**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament

en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques.i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que existeix una bretxa salarial superior al 25% a favor del sexe femení.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA TECLA SALA**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA TECLA SALA** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANT RAMON NONAT** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus pactat, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANT RAMON NONAT**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals

que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA SANT RAMON NONAT**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANT RAMÓN NONAT** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de **l'ESCOLA MARE DE DÉU DE MONTSERRAT EE** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (D.O.G.C. de data 07.02.14).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus complement absorbible i plus pactat que obeeix a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

<u>Conclusions</u>

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del

personal de **l'ESCOLA MARE DE DÉU MONTSERRAT EE**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA MARE DE DÉU DE MONTSERRAT EE,** estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA MARE DE DÉU DE MONTSERRAT EE** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de **l'escola NOSTRA SRA. DE MONTSERRAT EE** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994, D.O.G.C. 07.02.14).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Hi ha treballadors/es que perceben un import en concepte de plus de dedicació, que obeeix a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:
- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

<u>Conclusions</u>

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA NOSTRA SENYORA DE MONTSERRAT**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA NOSTRA SENYORA DE MONTSERRAT**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA NOSTRA SENYORA DE MONTSERRAT** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de **l'ESCOLA APRENENTS** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994, D.O.G.C. 07.02.14).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben import en concepte de plus pactat, que obeeix a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA APRENENTS**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA APRENENTS**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA APRENENTS** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de **L'ESCOLA BON PASTOR** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha treballadors/es que haurien percebut complements salarials no previstos en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en el Conveni i en les Taules Salarials, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus pactat, plus dedicació i plus complement absorbible, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el

personal es constata que **en la mediana existeix una bretxa salarial superior al 25%,** a favor del gènere femení.

Aquesta circumstància es deu al següents motius:

- L'escola té contractades 55 persones en total, de les quals 42 són dones i 13 són homes.
- Les categories amb sous més elevats es corresponen amb el personal docent.
- Dintre del personal docent, les categories de Docent d'ESO, Primària i Infantil són categories amb un alt percentatge de dones contractades, que superen amb escreix el nombre d'homes contractats i per això resulta aquesta bretxa salarial.
- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any

<u>Conclusions</u>

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA BON PASTOR**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el

personal es constata que a la mediana existeix una bretxa salarial superior al 25% a favor del sexe femení.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA BON PASTOR**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA BON PASTOR** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de **L'ESCOLA SAGRERA** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu del sector d'escoles d'educació especial per als anys 2013-2014 (codi de conveni núm. 79000215011994, D.O.G.C. 07.02.14).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

3.- També s'observa que hi ha una treballadora que hauria percebut un complement salarial no previst en el Conveni i les Taules Salarials.

No obstant, la treballadora que percep aquest complement ho fa com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

Hi ha per tant una treballadora que percep un import en concepte de plus pactat, que obeeix a un acord individual entre l'escola i aquesta.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **a la mediana existeix una bretxa salarial superior al 25%, a favor del gènere femení.**

Aquesta circumstància es deu al següents motius:

- L'escola té contractades 23 persones en total, de les quals 14 són dones i 9 són homes.
- Les categories amb sous més elevats es corresponen amb la de logopeda i mestre/a i son categories amb un alt percentatge de dones contractades, que superen amb escreix el nombre d'homes contractats i per això resulta aquesta bretxa salarial.
- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SAGRERA**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que existeix en la mediana una bretxa salarial superior al 25% a favor del sexe femení.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA SAGRERA**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb

l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SAGRERA** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **MARE DE DÉU DEL ROSER** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

3.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA MARE DE DÉU DEL ROSER**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iii) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(iv) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **L'ESCOLA MARE DE DÉU DEL ROSER**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(v) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vi) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(vii) **L'ESCOLA MARE DE DÉU DEL ROSER** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(viii) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **PETIT SANTA MARIA** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de

l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix bretxa salarial, donat que l'escola només té contractades treballadores de gènere femení.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA PETIT SANTA MARIA**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iii) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix bretxa salarial, donat que l'escola només té contractades treballadores de gènere femení.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(iv) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **L'ESCOLA PETIT SANTA MARIA**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(v) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(vi) **L'ESCOLA PETIT SANTA MARIA** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(vii) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANTÍSSIMA TRINITAT** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Hi ha una treballadora que percep un import en concepte de plus pactat, que obeeix a un acord individual entre l'escola i aquesta.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

3.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

4.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANTÍSSIMA TRINITAT**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, la treballadora que percep un complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fa com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat

també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **l'ESCOLA SANTÍSSIMA TRINITAT**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANTÍSIMA TRINITAT** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANT JOSEP ORIOL** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus de dedicació, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANT JOSEP ORIOL**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **L'ESCOLA SANT JOSEP ORIOL**, estaria complint amb els requisits de promoció

professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANT JOSEP ORIOL** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de l'escola **SANT MEDIR** es desprèn el següent:

1.- Que totes les categories professionals de l'escola estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal del centre percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus de dedicació i plus pactat, que obeeixen a acords individuals entre l'escola i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que l'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de **l'ESCOLA SANT MEDIR**, concloem que:

(i) L'escola disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que **no** existeix una bretxa salarial superior al 25%.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa l'escola de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **L'ESCOLA SANT MEDIR**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) El personal docent percep majoritàriament la seva retribució a càrrec directe del Departament d'Educació, en tractar-se l'escola, d'un centre docent concertat amb l'Administració Educativa.

(viii) **L'ESCOLA SANT MEDIR** es sotmet al control financer del Departament d'Educació en tractar-se d'un centre docent concertat.

(ix) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

De l'anàlisi del Registre Retributiu de la **SEU CENTRAL** es desprèn el següent:

1.- Que les categories professionals estan regulades en el Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics (DOGC de 21/03/19).

2.- Que el personal percep el seu salari base i complements salarials segons el que disposa el Conveni Col·lectiu d'aplicació i segons les Taules Salarials específiques.

Hi ha treballadors/es que perceben imports en concepte de plus pactat, plus gerència, plus complement absorbible i dietes, que obeeixen a acords individuals entre la Seu Central i cada treballador/a.

Així mateix, totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

4.- De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata **l'existència d'una bretxa salarial superior al 25%, a favor del gènere masculí.**

Aquesta circumstància es deu als següents motius:

- La Seu Central té contractades 8 persones en total, de les quals 2 són dones i 6 són homes.
- La categoria amb sous més elevats es corresponen amb el personal titulat no docent, i es una categoria amb un alt percentatge d'homes contractats, que superen amb escreix el nombre de dones contractades i per això resulta aquesta bretxa salarial.
- Considerem que no procedeix per tant establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial arbitrària o discrecional, que calgui corregir o esmenar.

Es constata que la Seu Central disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

5.- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de l'escola han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:
- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

Conclusions

Una vegada realitzada la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi del sistema retributiu del personal de la **SEU CENTRAL**, concloem que:

(i) La Seu disposa d'una política salarial en la que la retribució s'equipara per als professionals que realitzen les mateixes tasques, independentment del seu sexe.

(ii) Igualment, els/les treballadors/es que perceben algun complement no previst expressament en les Taules Salarials del Conveni, ho fan generalment com a contrapartida a l'assumpció de determinades tasques i independentment del seu sexe.

(iii) Totes les categories professionals i les tasques associades a cada categoria professional són de gènere neutre.

(iv) De l'anàlisi tant de la Mitjana com de la Mediana de la retribució total anual de tot el personal es constata que existeix una bretxa salarial superior al 25% a favor del sexe masculí.

Considerem que no procedeix establir un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i designa de cap persona responsable de la implementació i seguiment, perquè no s'observa cap actuació empresarial discrecional/arbitrària que calgui esmenar/corregir.

(v) També disposa la Seu de polítiques que fomenten la conciliació entre l'entorn laboral i el personal, facilitant la racionalització dels horaris tant per homes com per dones, i gaudeixen de permisos per necessitat de reduir la jornada per cura de fills menors de 12 anys i la possibilitat també de gaudir d'excedències per cura de fills menors de 3 anys.

No es constaten actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o exigències de disponibilitat no justificades.

Es conclou que **la SEU CENTRAL**, estaria complint amb els requisits de promoció professional que recull el Conveni Col·lectiu d'aplicació.

(vi) Es constata així mateix que tant els homes com les dones poden accedir per igual a càrrecs funcionals temporals (càrrecs de direcció), no existint per tant sostre de vidre o segregació vertical dintre de l'escola.

(vii) No es constata la necessitat d'establir un Pla d'Actuació concret per no ser necessari implementar millores a partir dels resultats obtinguts.

Tercer.- Previsions finals

El destinatari de l'informe d'Auditoria Retributiva és el responsable de la suficiència, validesa i veracitat de les dades aportades al present procediment que han estat necessàries per a l'anàlisi i elaboració del present Informe, exonerant de qualsevol responsabilitat al respecte a l'Assessoria Cases-Alemany Advocats Associats, S.C.P.

Conforme a l'anterior, els procediments aplicats han estat els següents:

- Revisió de l'Eina de Registre Retributiu relatiu a l'any 2023.

- Les retribucions del personal que recull el Registre Retributiu de la Fundació han estat normalitzades i anualitzades, tractant-se per tant de retribucions equiparades i no efectives, establint-se els següents criteris d'equiparació:

- Normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada complerta).
- Anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

El present Informe d'Auditoria Retributiva s'emet únicament per a la finalitat establerta en aquest Informe i per a la seva informació i no constitueix cap Peritatge, i tampoc pot ser usat per a cap altre finalitat o ser distribuït a tercers, diferents d'aquells pels quals aquest hagués estat emès, sense el consentiment previ del Despatx Cases-Alemany Advocats Associats, S.C.P.

L'Assessoria Jurídica Cases-Alemany Advocats Associats, S.C.P. no assumeix cap responsabilitat enfront de tercers diferents dels destinataris d'aquest informe.

Aquest informe es refereix exclusivament als elements concrets analitzats, com són les retribucions dels treballadors de la Fundació desglossats per categoria i sexe corresponents al

Registre Retributiu de tots els centres de treball de la Fundació de l'any 2023, que han estat aportats per la Fundació a aquesta Assessoria Jurídica per a l'anàlisi i elaboració del present Informe.

Atentament.

NOMBRE CASES SALLA FRANCISCO - NIF 46141341Y

Firmado digitalmente por NOMBRE CASES SALLA FRANCISCO - NIF 46141341Y
Fecha: 2024.12.11 16:39:20 +01'00'

Francesc Cases Salla
Advocat amb nº de Col·legiat del ICAB 26.315
Amb formació d'auditoria retributiva

Pg. de Gràcia, 54, 5è.A 08007 Barcelona / Tf. 93.487.00.70 - Fax 93.487.25.06
C. València, 231, 5è.1ª 08007 Barcelona / Tf. 93.215.42.67
cases-alemany@cases-lemany.com
www.casesalemany.com