



**Escola
Diocesana
de Navàs**

Pla d'igualtat

Setembre de 2023

Índex

Introducció	3
Determinació de les parts que el concerten	3
Àmbit personal, territorial i temporal	3
Informe del diagnòstic	4
Resultats de l'auditoria salarial	4
Objectius del pla d'igualtat	4
Objectius generals	4
Objectius específics	4
Mesures del pla d'igualtat	4
Calendari de treball	5
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	6
Composició de la comissió de seguiment i avaluació	6
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	6
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	6

Introducció

ESCOLA DIOCESANA DE NAVÀS FUNDACIÓ PRIVADA està formada per dues escoles: Col·legi Sant Josep i Escola Diocesana de Navàs i, per tant, amb una plantilla superior a 50 persones treballadores, en conseqüència, està obligada a elaborar, implementar i avaluar un pla d'igualtat, tal com s'assenyala en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

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

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

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

Determinació de les parts que el concerten

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

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Iris Velilla Majua
- Rosa M. Pérez

- Per part de la representació de l'empresa:
 - Fina Vendrell Vila
 - Irene Vall Sala
 - Montserrat Mollet Muntaner

Àmbit personal, territorial i temporal

El present pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i als dos centres d'aquesta titularitat.

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

- Data de signatura: 16 gener del 2024
- Data de finalització de la vigència: 1 setembre 2024

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

Informe del diagnòstic

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

Resultats de l'auditoria salarial

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

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

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

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

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

Àmbit 4: Realitzar formacions internes sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.

Àmbit 6: Regularitzar les diferències salarials en cas d'haver-n'hi

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

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

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

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

Objectius específics

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

2.1.- Millorar la comunicació dels drets laborals relatius a la conciliació familiar i laboral.

2.2.- Tendir a obtenir equips de treball/direcció mantenint amb una representació percentual de gènere pròpia del centre.

3.1.- Formar les persones encarregades dels processos de selecció

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

4.1.- Realitzar formacions sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

4.2.- Elaborar un llistat d'estratègies per afavorir en igualtat de gènere

5.1.- Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna

6.1.- Reduir les bretxes salarials justificades.

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

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

8.1.- Incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre

8.2.- Incloure la no discriminació per motiu de gènere com a criteri de valoració dels proveïdors

9.1.- Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat

9.2.- Analitzar la casuística dels accidents de treball en funció del gènere.

10.1.- Fer formació per a RLT i per a responsables de no discriminació del Consell Escolar.

10.2.- Crear una comissió que generi material didàctic per treballar la igualtat de gènere amb els alumnes (plantejat com un treball de futur)

Mesures del pla d'igualtat

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

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

Acció 2	
Objectius específic	Aplicar les accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millorar.
Nom de l'acció	Tenint present la llei Orgànica 1/2004 de 28-12-2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i Tenint present la llei Orgànica 1/2004 de 28-12-2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i fer-ne difusió en el Pla d'Igualtat i entre la xarxa de RLT de cada un dels centres de treball, creant un grup de difusió d'aquests
Descripció de les actuacions	-Crear un grup de difusió dels RLT dels centres de treball - Informar de l'existència de la Llei Orgànica 1/2004. -Incloure les mesures de la Llei en el Pla d'Igualtat. 1/2004. -Incloure les mesures de la Llei en el Pla d'Igualtat
Responsable	Equip de Gestió. Comissió d'Igualtat. RLT dels centres de treball.
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic, reunions de claustre o reunions de treballadors.
Indicadors de seguiment i avaluació	–Recordatoris anuals de la Llei a través del grup de difusió.- Recordatori en les reunions de RLT de la Fundació.
Recursos humans, materials i econòmics	Equip de Gestió. RLT dels centres de treball.
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 4	
Objectius específics	Aplicar les 8 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Preveure quan parlem de formació, una que sigui per a la persona que tracta la igualtat de sexes del Consell Escolar. Ressaltar el rol de l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars
Descripció de les actuacions	Buscar oferta formativa sobre Igualtat d'oportunitats. –Ofertir-la a l'Agent d'Igualtat dels Consells Escolars.
Responsable	Compliment Normatiu
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic als implicats. Difusió en Xarxes socials un cop feta la formació.
Indicadors de seguiment i avaluació	Certificat de realització de la formació per part d'un membre de cada centre de treball
Recursos humans, materials i econòmics	Cost econòmic derivat de la formació.
Comentaris/ Observacions	Es pot optar per una formació externa.

Acció 5	
Objectius específics	Aplicar les 8 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora.
Nom de l'acció	Potenciar la comunicació interna, a través de DG i RLT, de continguts específics d'igualtat.
Descripció de les actuacions	Generar informacions anuals sobre temes d'igualtat de forma periòdica.
Responsable	Equip de gestió
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic
Indicadors de seguiment i avaluació	Enviar una informació anual com a mínim, sobre temes d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
Recursos humans, materials i econòmics	RLT- DG
Comentaris/ Observacions	Treball en xarxa amb els RLT

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

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

Acció 1	
Objectius específics	Millorar la comunicació dels drets laborals relatius a la conciliació familiar i laboral
Nom de l'acció	Obrir un debat en els diferents sectors sobre la necessitat d'incorporació de personal docent masculí al Col·legi Sant Josep, en igualtat de competències professionals, per assegurar l'equilibri de rols i models entre homes i dones.
Descripció de les actuacions	Presentar en el debat en el si del claustre. Recollir les opinions amb una enquesta
Responsable	RLT
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Reunions de claustre i correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Recollida de les opinions i resultats del debat en cada centre de treball. – Resum i devolució per la presa de decisions.– Proposta final a incorporar al Pla d'Igualtat
Recursos humans, materials i econòmics	Comissió Pla d'Igualtat. Equip RLT
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específic	Formar les persones encarregades dels processos de selecció
Nom de l'acció	Formar a les persones que han de fer selecció en estratègies de selecció segons el pla d'igualtat
Descripció de les actuacions	Buscar la formació adient o el decàleg a seguir. -
Responsable	Equip de Gestió
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització de la formació als responsables indicats
Recursos humans, materials i econòmics	Equip de formació i cost econòmic de la formació
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específics	Realitzar formacions sobre igualtat de gènere a nivell laboral
Nom de l'acció	Curs de formació sobre igualtat de gènere pels treballadors dels dos centres de la titularitat.
Descripció de les actuacions	Formació en format Seminari on es treballa igualtat de gènere amb diferents membres de les plantilles de treballadors: Personal Docent i Personal no docent. En aquestes sessions de formació caldria establir estratègies per visibilitat la igualtat de gènere. També es treballa per tenir presents les diferències de gènere en la realització en les diferents activitats educatives.
Responsable	Equip de Gestió– Equip de formació
Data d'inici	2023-09-24
Data de fi	2027-06-24
Canals de comunicació i difusió	Clickedu, Google Drive, web EDN i St Josep
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització del curs de formació.– Elaboració del llistat d'estratègies per treballar la igualtat de gènere.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específics	Elaborar un llistat d'estratègies per afavorir en igualtat de gènere
Nom de l'acció	Llistat d'estratègies sobre igualtat de gènere
Descripció de les actuacions	Elaborar un llistat de diferents estratègies conjuntes per assegurar la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Aquestes estratègies es podran treballar a partir de les formacions realitzades en l'àmbit de la igualtat de gènere.
Responsable	Equip Gestor– Equips directius- RLT
Data d'inici	2024-09-24
Data de fi	2025-09-24
Canals de comunicació i difusió	Webs dels centres– Clickedu
Indicadors de seguiment i avaluació	Elaboració del llistat d'estratègies per la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.

Acció 1	
Objectius específic	Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna
Nom de l'acció	Difusió dels criteris de promoció interna
Descripció de les actuacions	Per millorar el coneixement dels criteris de promoció interna es proposa editar les condicions de perfil professional idoni per desenvolupar les tasques a realitzar.
Responsable	Patronat de la Fundació– Equip de gestió
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-09-24
Canals de comunicació i difusió	Canal de comunicació interna
Indicadors de seguiment i avaluació	Publicació dels perfils professionals de les vacants professionals
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específics	Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna
Nom de l'acció	Facilitar la promoció en funció de la igualtat de gènere tenint en compte el percentatge de l'escola
Descripció de les actuacions	L'equip directiu haurà de reflexionar i plantejar les promocions internes en funció de la igualtat de gènere segons el percentatge dels membres del claustre
Responsable	Equip Directiu - Equip de Gestió
Data d'inici	2025-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Projecte Educatiu del Centre. Sessions de Claustre
Indicadors de seguiment i avaluació	Percentatge de promocions en funció de la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Àmbit 6:

Regularitzar les diferències salarials.

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

Acció 6.2	
Objectius específics	

Nom de l'acció	Per aconseguir que tant homes com dones puguin cobrar els plusos d'activitats, se'ls ha de possibilitar en igualtat de condicions la possibilitat de participar en aquestes activitats addicionals
Descripció de les actuacions	Establir quins són els criteris per accedir al monitoratge de menjador Comprovar que no hi ha discriminació de gènere a l'hora d'accedir a aquest lloc de treball
Responsable	Equip de gestió
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2027-08-31
Canals de comunicació i difusió	
Indicadors de seguiment i avaluació	En els criteris de selecció/accés al lloc de treball no hi ha factor discriminador
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específics	Informar als treballadors dels diferents permisos per afavorir la vida laboral, personal i familiar
Nom de l'acció	Informació permisos laborals
Descripció de les actuacions	A l'inici de cada curs escolar els representants legal dels treballadors conjuntament amb l'Equip Directiu del centre informaran al claustre dels diferents permisos retribuïts i no retribuïts que poden disposar els treballadors. Així com el sistema per comunicar i justificar el permís.
Responsable	Equip Directiu i RLT
Data d'inici	2023-09-24
Data de fi	2027-12-24
Canals de comunicació i difusió	Canal intern del centre. Espai d'informació dels RLT
Indicadors de seguiment i avaluació	Sessió informativa per part de l'Equip Directiu u els RLT amb els treballadors i treballadores del centre a l'inici de curs.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específic	Identificar les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació
Nom de l'acció	Identificar les necessitats en matèria de conciliació familiar (no formals) en funció de la igualtat de gènere
Descripció de les actuacions	Al llarg de curs caldrà identificar les diferents necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació en la vida laboral, familiar, i personal en funció del gènere del treballador. Aquest detecció es podrà realitzar mitjançant qüestionaris o entrevistes personals.
Responsable	Equip Directiu - RLT
Data d'inici	2025-09-01
Data de fi	2027-09-01
Canals de comunicació i difusió	Canal de difusió interna (Clickedu), Correu electrònic laboral
Indicadors de seguiment i avaluació	Realització d'entrevistes personals per detectar necessitats - Qüestionaris personals per detectar necessitats laborals
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específic	Incloure la igualtat de gènere en el PEC
Nom de l'acció	Revisar el pla de comunicació que contingui criteris per a la comunicació no sexista, inclusiva
Descripció de les actuacions	Crear un grup de treball. Lectura individual del Pla de Comunicació- pluja d'idees sobre actuacions no sexistes - propostes de millora a partir d'aquesta feina de grup
Responsable	Equips directius
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-12-22
Canals de comunicació i difusió	Webs dels centres, Reunions dels claustres de cada escola
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha revisat el pla de Comunicació i ha donat com a resultat un redactat de propostes de millora per aplicar la igualtat de gènere
Recursos humans, materials i econòmics	grup de treball, temps per aplicar la millora
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específic	incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre
Nom de l'acció	Incloure les propostes de millora dins del Pla de Comunicació
Descripció de les actuacions	Incloure les propostes de millora presentades en l'acció 1 d'aquest àmbit
Responsable	Direccions del centres
Data d'inici	2023-01-01
Data de fi	2024-03-01
Canals de comunicació i difusió	Webs centres
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha inclòs les propostes de millora en el Pla de Comunicació
Recursos humans, materials i econòmics	Temps
Comentaris/ Observacions	

Acció 3	
Objectius específic	Incloure com a criteri de valoració de proveïdors la no discriminació...
Nom de l'acció	Incloure com a criteris per ofertar els serveis per part dels proveïdors la inclusivitat en la comunicació
Descripció de les actuacions	Revisar el procediment de selecció i avaluació de proveïdors . Incloure en el procediment criteris d'igualtat de gènere. Avisar els proveïdors que la igualtat de gènere passa a formar part de la valoració que es fa dels proveïdors
Responsable	Responsables de proveïdors
Data d'inici	2023-04-01
Data de fi	2025-09-01
Canals de comunicació i difusió	Pla Intern de centre
Indicadors de seguiment i avaluació	El procediment està revisat i els proveïdors han rebut la comunicació sobre la inclusió com a criteri.
Recursos humans, materials i econòmics	Temps
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Anàlisi de les causes que provoquen les baixes per contingències comunes.
Descripció de les actuacions	Recollir la informació sobre baixes per contingències comunes. analitzar les dades sota un prisma de la igualtat de gènere. fer propostes de millora
Responsable	Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2025-08-31
Canals de comunicació i difusió	Pla d'Igualtat
Indicadors de seguiment i avaluació	Hi ha accions associades a les propostes de millora fetes a partir de l'anàlisi de les dades de contingències comunes.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específic	Analitzar la casuística dels accidents de treball en funció de gènere
Nom de l'acció	Anàlisi de les causes que provoquen els accidents de treball
Descripció de les actuacions	Recollir les dades referides a accidents laborals. Analitzar les dades des de la visió de la igualtat de gènere. Fer propostes de millora, si escau.
Responsable	Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-31
Canals de comunicació i difusió	Pla d'objectius del PRL dins pla estratègic de centre
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha establert un objectiu de treball per assolir les propostes de millora definides després de l'anàlisi de les dades
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 3	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Incloure el gènere en l'anàlisi global de les des del psicosocial (realitzar el proper estudi psicosocial tenint en compte la perspectiva de gènere)
Descripció de les actuacions	Anàlisi de les baixes laborals degudes a contingències comunes (recompte i estadístiques de tots els centres) incloent la perspectiva de gènere. Anàlisi de causes que produeixen les baixes laborals- Anàlisi de conseqüències i repercussions econòmiques i socials a l'escola.
Responsable	Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-04
Data de fi	2026-08-31
Canals de comunicació i difusió	plataforma Clickedu
Indicadors de seguiment i avaluació	Fer enquesta i anàlisi de resultats
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 4	
Objectius específic	Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
Nom de l'acció	Millorar la informació del PRL segons etapes (comunicar a les mestres embarassades els riscos i mesures de prevenció adients segons les etapes educatives)
Descripció de les actuacions	Fer difusió dels protocols de mesures preventives en cas d'embaràs i lactància, segons el risc en el lloc de treball
Responsable	Responsable de PRL
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-31
Canals de comunicació i difusió	ClickEdu - Reunions amb els responsables de PRL de les escoles
Indicadors de seguiment i avaluació	Reducció de les baixes per risc d'embaràs
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

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

Acció 1	
Objectius específic	Fer formació per a RLT i per a responsables de no discriminació del Consell Escolar.
Nom de l'acció	Realitzar una formació sobre no discriminació
Descripció de les actuacions	Planificar una formació sobre no discriminació. crear protocols per gestionar la no discriminació en temes de selecció de personal. Crear un decàleg escolar per a la no discriminació per al responsable del Consell escolar dirigit a l'àmbit educatiu
Responsable	Direcció General de cada centre- responsable de no discriminació del Consell Escolar.
Data d'inici	2023-05-01
Data de fi	2024-06-30
Canals de comunicació i difusió	Plataforma Clickedu. Canals de comunicació de cada escola.
Indicadors de seguiment i avaluació	Que s'hagi fet la formació. Què hi ha un decàleg que coneix la comunitat educativa
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Acció 2	
Objectius específic	Crear una comissió que generi material didàctic per treballar la igualtat de gènere amb els alumnes (plantejat com un treball de futur)
Nom de l'acció	Ser proactius amb la nostra feina d'educació i incloure la igualtat com a tema transversal
Descripció de les actuacions	Crear comissions per crear material educatiu. Reunions periòdiques de treball per crear el material
Responsable	Responsables de formació
Data d'inici	2023-09-01
Data de fi	2024-08-28
Canals de comunicació i difusió	ClickEdu
Indicadors de seguiment i avaluació	Material educatiu per treballar transversalment la igualtat de gènere amb els alumnes.
Recursos humans, materials i econòmics	
Comentaris/ Observacions	

Calendari de treball

ACCIONS		23-24	24-25	25-26	26-27
1	Vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats				
2	Tenint present la llei Orgànica 1/2004 de 28-12-2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i Tenint present la llei Orgànica 1/2004 de 28-12-2004 de “Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i fer-ne difusió en el Pla d’Igualtat i entre la xarxa de RLT de cada un dels centres de treball, creant un grup de difusió d’aquests				
3	Citar en tota la documentació el Pla d’Igualtat.				
4	Preveure quan parlem de formació, una que sigui per a la persona que tracta la igualtat de sexes del CE. Ressaltar el rol de l’Agent d’Igualtat en els Consells Escolars.				
5	Potenciar la comunicació interna, a través de DG i RLT, de continguts específics d’igualtat. Afegir-lo al Pla de Comunicació				
6	Incloure com a criteri de selecció dels proveïdors l’aplicació de criteris d’igualtat de gènere entre el seu personal laboral				
7	Obrir un debat en els diferents sectors sobre la necessitat d’incorporació de personal docent masculí, en igualtat de competències professionals, per assegurar l’equilibri de rols i models entre homes i dones.				
8	Formar a les persones que han de fer selecció en estratègies de selecció adients al pla d’igualtat				
9	Curs de formació sobre igualtat de gènere pels treballadors dels dos centres.				
10	Llistat d’estratègies sobre igualtat de gènere				
11	Difusió dels criteris de promoció interna				
12	Facilitar la promoció en funció de la igualtat de gènere tenint en compte el percentatge de l’escola				
13	Promocionar l’entrada d’homes i dones en aquells llocs de treball en que estiguin menys representats, per assolir la igualtat de gènere i retribució a tots els llocs de treball.				

14	Per aconseguir que tant homes com dones puguin cobrar els plusos d'activitats, se'ls ha de possibilitar en igualtat de condicions la possibilitat de participar en aquestes activitats addicionals.				
15	Unificar els complements salarials 4 en la posició "Adjunt DG Centre Tipologia 5"				
16	Informació permisos laborals				
17	Identificar les necessitats en matèria de conciliació familiar (no formals) en funció de la igualtat de gènere				
18	Revisar el pla de comunicació que contingui criteris per a la comunicació no sexista, inclusiva				
19	Incloure les propostes de millora dins del Pla de Comunicació				
20	Incloure com a criteris per ofertar els serveis per part dels proveïdors la inclusivitat en la comunicació				
21	Anàlisi de les causes que provoquen les baixes per contingències comunes.				
22	Anàlisi de les causes que provoquen els accidents de treball				
23	Incloure el gènere en l'anàlisi global de les des del psicosocial (realitzar el proper estudi psicosocial tenint en compte la perspectiva de gènere)				
24	Millorar la informació del PRL segons etapes (comunicar a les mestres embarassades els riscos i mesures de prevenció adients segons les etapes educatives)				
25	Realitzar una formació sobre no discriminació				
26	Ser proactius amb la nostra feina d'educació i incloure la igualtat com a tema transversal				



Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

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

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

Dels objectius i accions que correspongui aplicar des de l'equip de gestió també se'n farà un seguiment i una valoració final. La valoració final recollirà els seguiments i valoracions quant a l'assoliment dels objectius del Pla d'igualtat treballat.

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

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

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

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

- Per part de la representació de l'empresa:
 - Fina Vendrell vila
 - Irene Vall Sala
 - Montserrat Mollet Muntaner

- Per part de la representació legal de les persones treballadores:
 - Iris Velilla
 - Rosa M Pérez

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Les funcions de la comissió són les següents:

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

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

Seguint els plantejaments del Pla d'Igualtat i mantenint la visió global es valorarà, curs a curs l'assoliment dels objectius i si es dona el cas, es modificaran les accions per assolir els objectius proposats per la comissió del Pla d'Igualtat