



PLA D'IGUALTAT 2019

L'HEURA DEL VALLÈS
Fundació privada.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS.....	3
1.1 L'Heura del Vallès	3
1.2 Context i antecedents.....	4
1.3. Definicions.....	5
2. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT.....	8
3. COMISSIÓ D'IGUALTAT	10
4. DIAGNÒSTIC	12
4.1 Metodologia del diagnòstic	12
4.2 Resultats del diagnòstic.....	19
4.3 Conclusions generals del diagnòstic.....	59
5. ACCIONS DE MILLORA I PLANIFICACIÓ	61
6. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT	62

1. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

1.1 L'Heura del Vallès

L'Heura inicia la seva activitat l'any 1976, com a escola d'educació especial, atenent a persones amb diversitat funcional intel·lectual i impartint l'Educació bàsica. Al 1981 es crea la secció de Formació Laboral, amb la finalitat de donar continuïtat a l'alumnat més grans de 16 anys. Posteriorment, al 1993 es crea el Servei d'Integració Laboral, actualment Binomis, amb la finalitat d'oferir possibilitats d'integració laboral a l'alumnat que finalitza el seu itinerari formatiu a l'escola, així com a demandants externs, derivats d'altres serveis. És així com s'aconsegueix la fita de vincular l'escola al món laboral en el cas de les persones amb diversitat funcional intel·lectual.

L'Heura del Vallès Fundació Privada, té la qualificació d'entitat pública des del 2002. Actualment el centre d'Educació Especial L'heura, és una escola privada concertada amb el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, sense afany de lucre. El centre engloba dos àmbits, l'educatiu i el de la inserció laboral.

La titularitat és a càrrec de l'Heura del Vallès, Fundació Privada.

L'objectiu general de l'entitat és l'ensenyament i l'atenció a les persones amb diversitat funcional intel·lectual, per tal de facilitar el seu desenvolupament i autonomia, necessària per a la integració social i laboral. Aquesta atenció inclou tot tipus d'activitat educativa, laboral, cultural o formativa i complementària, que contribueixi a la millora de la qualitat de vida.

Es caracteritza per ser una escola d'educació especial concertada, democràtica, catalana, progressista i aconfessional.

- L'objectiu és el desenvolupament actiu de totes les capacitats del l'alumnat quant a la formació corporal, salut física, afectivitat, educació sexual, educació del pensament, llengua i expressió en general, educació estètica, coneixement i domini del medi a partir de la tecnologia entesa en un sentit ampli, i laboral.
- L'entitat donarà tanta importància a la relació educativa, com a l'adquisició de continguts, a fi de formar persones amb personalitat i criteri propi.
 - L'entitat és coeducativa, per tant, no discrimina entre nois i noies.
 - L'entitat és democràtica, tant pel que fa a la gestió i organització interior com a qualsevol altra decisió que afecti al centre.
 - L'entitat potenciarà la valoració dels fets socials, que comportin una defensa

o millora dels drets humans i del progrés sostenible col·lectiu de la societat. El professorat estimularà en l'alumnat, els valors d'una societat democràtica: solidaritat, respecte a l'altre, actitud de diàleg, etc... i proporcionarà els elements necessaris d'anàlisi i crítica, a fi d'obtenir una formació integral.

La situació socioeconòmica de les famílies és heterogènia, però majoritàriament hi ha un predomini clar de famílies amb un nivell socioeconòmic baix o mig-baix, i de parla castellana. L'escola acull famílies amb situacions socioeconòmiques desfavorides i alumnat nouvingut.

1.2 Context i antecedents

L'Heura del Vallès com a entitat pertanyent al Tercer Sector, té una sensibilitat molt arrelada en qüestions d'igualtat i justícia social. Dins el seu funcionament diari, té incorporat el compromís d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Aquest compromís queda reflectit en els documents oficials de l'entitat (Estatuts, Reglament de Règim intern, Pla d'Assetjament Sexual i Conveni Col·lectiu d'escoles d'educació especial).

Es recull la no discriminació, sota els principis d'imparcialitat i no discriminació en els **Estatuts**, article 6.- *Beneficiaris de la Fundació “Els beneficiaris, ajudes i beques de la Fundació s'atorgaran discrecionalment pel patronat en la forma de que lliurament determini, a les persones físiques o jurídiques que, reunint les condicions indicades en aquest article i el següent, creguin que són mereixedores dels mateixos, SEMPRE SOTA ELS PRINCIPIS D'IMPARCIALITAT I DE NO-DISCRIMINACIÓ. Ningú no podrà imposar al patronat l'atribució de beneficis o ajudes de la Fundació a persones determinades.”*

En el **Reglament de Règim Intern**, apartat 3, punt G “*La formació per fomentar el respecte i la no discriminació de les persones i, especialment, per raons de sexe, raça i per diferències intel·lectuals o socioculturals.*”

I a l'apartat 12.- Ingressos, Ascensos i Plantilles, del mateix Reglament “Es mantindran els criteris generals de no discriminació per cap motiu (gènere, raça, etc.)

en els ingressos i promocions de llocs de treball.”

En el Pla d'Assetjament Sexual, en el punt 3. Objecte del protocol del Pla D'assetjament Sexual, ens diu que: *es pretén establir els mecanismes que permetin determinar l'existència de possibles casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere a L'HEURA DEL VALLÈS, FUNDACIÓ PRIVADA i adoptar les mesures correctores i preventives adequades a l'efecte de resoldre les situacions esmentades dins l'àmbit de la pròpia escola, sense perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquesta.*

En el **Conveni Col·lectiu de Treball del Sector d'Escoles D'Educació Especial**, es recullen les mesures de conciliació i igualtat de gènere:

Art. 15.1 Recuperació de les vacances en cas que caiguin dins el període de permís de maternitat/paternitat.

Art. 15.2. Permís de lactància. Possibilitat de combinar: substituir per reducció de jornada o acumular hores. Poden gaudir del permís indistintament, els dos cònjuges.

Art. 22 Excedència sindical, embaràs i permisos

22.2. Canvi de lloc de treball en situació de risc per l'embaràs

22.3. Excedència per maternitat: reserva del lloc de treball i del còmput d'antiguitat, fins a 3 anys.

22.6. Absència del lloc de treball: cada curs es gaudeix de 2 permisos de 3 hores per fill, amb motius d'entrevista amb el personal docent.

Art. 30 Causes sense motiu de sanció

30.4. La raça, el sexe, l'estat matrimonial i/o de convivència de fet, la religió, l'opinió política o l'origen social, ni tampoc l'embaràs ni la moral privada.

1.3. Definicions

Per tal de contextualitzar adequadament els conceptes vinculats al Pla d'Igualtat, a continuació recollim les definicions de conceptes que es troben recollides a les normes de referència (Glossari de la guia d'igualtat de dones i homes).

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 entre dones i homes: 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 propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

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

Estereotips de gènere: Les imatges simplifiades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

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

Paritat: Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

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

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

Principi de transparència retributiva: Art. 3 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes “transparència retributiva, entès com aquell que, aplicat als diferents aspectes que determinen la retribució de les persones treballadores i sobre els seus diferents elements, permet obtenir informació suficient i significativa sobre el valor que se li atribueix a aquesta retribució”.

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

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.

Posteriorment es desenvolupa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, a través de la publicació de dos Reials decrets al BOE, el 14 d'octubre: Reial Decret 901 2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el Reial Decret 902 2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

I amb el RD Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, incorpora canvis molt significatius en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat: l'obligació de tenir un Pla d'Igualtat de totes les empreses de més de 50 treballadores, contingut del diagnòstic i del pla d'igualtat, i un registre on han de constar tots els plans d'igualtat.

2.2 Àmbit d'aplicació del Pla

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a l'Heura del Vallès i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla de l'esmentada entitat sense exclusions.

2.3 Vigència del Pla

Tot i que el Pla té assignats diferents objectius i actuacions que requeriran d'una implantació i seguiment diferenciat i progressiu en funció de les seves característiques, el Pla serà revisat de manera conjunta transcorreguts 4 anys de la data de la seva aprovació (art. 9 del RD 901/2020, de 13 d'octubre).¹

¹ Modificació realitzada en la revisió del Pla durant el curs 20-21.

2.4 Metodologia del Pla

Per tal d'assolir l'objectiu del Pla, la metodologia de treball seguirà les següents 4 fases:

2.4.1 Diagnòstic.

2.4.2 Disseny i elaboració del Pla, (incloent objectius i accions a realitzar).

2.4.3 Implementació del Pla.

2.4.4 Seguiment i avaluació del Pla.

3. COMISSIÓ D'IGUALTAT

En el moment de l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de l'Heura del Vallès Fundació Privada, va crear la Comissió d'Igualtat per tal d'atendre els aspectes vinculats a les polítiques d'igualtat i als requeriments legals existents.

Donada la voluntat d'adequar el Pla a la realitat actual de l'entitat, s'ha considerat oportú, revisar la configuració de l'esmentada Comissió d'Igualtat, establint un grup de treball amb la màxima representativitat de les diferents seccions de l'entitat, que reculli la nostra diversitat. Entre els integrants de la Comissió s'establirà la figura de Coordinació, que s'encarregarà de liderar el correcte funcionament de la comissió i l'acompliment de les funcions que té assignades.

Funcions:

- Analitzar, avaluar i proposar totes aquelles mesures que es considerin adequades per corregir situacions contràries al principi d'igualtat, valorant els recursos, mètodes i procediments necessaris per la seva aplicació.
- Realitzar el seguiment de les accions planificades i els seus resultats, valorant possibles necessitats addicionals o nous objectius.
- Participar en la difusió del Pla, seguint la màxima implicació del conjunt de la plantilla, resolent els conflictes interpretatius i d'aplicació que es presenten.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Elaborar un informe anual que reculli el desenvolupament dels objectius i mesures proposades al present Pla.
- Desenvolupar i elaborar el Pla d'Igualtat, incloent la revisió de les funcions d'aquesta Comissió.

Funcionament:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada semestre, i amb caràcter extraordinari les vegades que consideri necessari, o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, prèvia sol·licitud a la persona responsable de la comissió, que valorarà la seva pertinència.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aproven per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions

- S'aixecarà acta de cada reunió de la Comissió.
- Els components de la Comissió poden anar variant per diferents motius i/o necessitats, la persona coordinadora mantindrà la llista actualitzada de membres a l'aplicatiu de gestió Entigest.

Els components de la Comissió d'Igualtat a la data d'elaboració d'aquest Pla, són:

Pilar Fernández (Direcció General)

Mel Peñalver (Administració)

Pilar Rodríguez (Secció Formació Laboral)

Yésika Aguayo (Secció Escolar)

Pilar Homs (Representant sindical i Binomis)

4. DIAGNÒSTIC

4.1 Metodologia del diagnòstic

- **Objectiu:** Conèixer la situació actual l'Heura del Vallès fundació privada, respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes és el punt de partida per detectar àrees de millora i dissenyar el pla d'igualtat, amb l'objectiu d'assolir una igualtat plena entre dones i homes dins l'organització.
- **Eines de diagnòstic:** Per tal de realitzar aquesta tasca, l'Heura del Vallès fundació privada, ha decidit fer seus els criteris establerts al Qüestionari de Diagnòstic del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, inspirat entre d'altres al model EFQM de qualitat, i els indicadors de gestió interna que els complementen.

Aquests criteris també s'han avaluat mitjançant una enquesta confidencial realitzada al personal del centre, els resultats del qual s'exposen a continuació en forma de gràfiques.

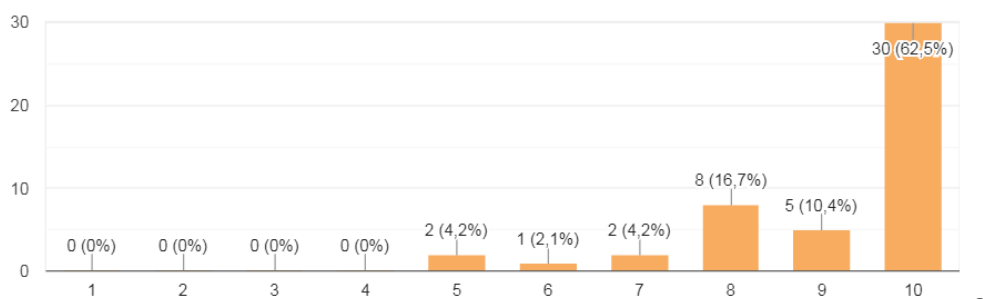
- **Àmbits d'avaluació i d'actuació:** El qüestionari de diagnosi treballa a partir de 10 àmbits d'incidència que farem servir a les diferents fases d'execució del present Pla. Els àmbits són:

1. Gestió organitzativa igualitària: La direcció promou una gestió organitzativa que fomenta la igualtat d'oportunitats implicant tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació.

2. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció



48 respostes



2

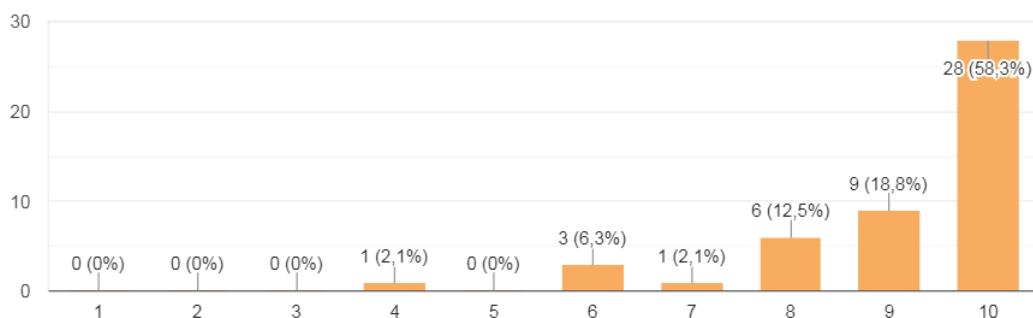
² Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 2. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció?

2. Participació i implicació del personal: L'entitat implica tot el seu personal en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

1. En general, a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.



48 respostes



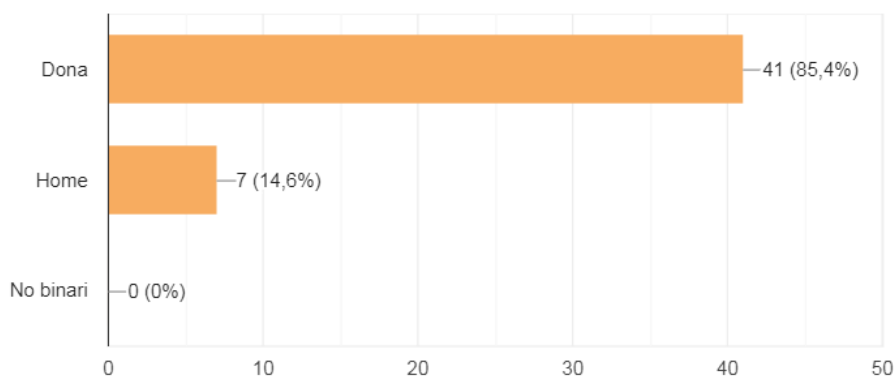
3

3. Ús no discriminatori en el llenguatge, comunicació corporativa i publicitat: Es vetlla per assegurar que totes les comunicacions, internes i externes, no vehiculin cap element sexista.

4. Participació igualitària en els llocs de treball: S'evidencia una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball. Es potencia la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba sobrerepresentat.

1. SEXE

48 respostes



4

³ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 1. En general, a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes?

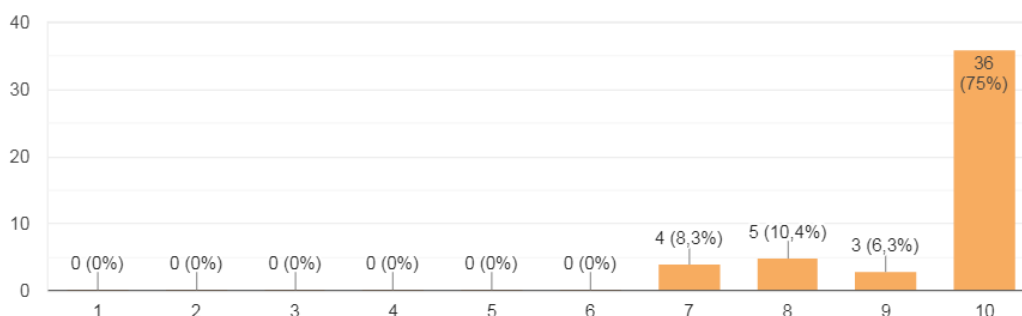
⁴ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a respostes per gènere.

5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat: S'actua per promoure i consolidar dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot tècnics i personal directiu, amb l'objecte d'assolir i/o mantenir l'equilibri (entre 40%-60% de cada sexe), tenint en compte les diferents competències professionals.

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



48 respostes



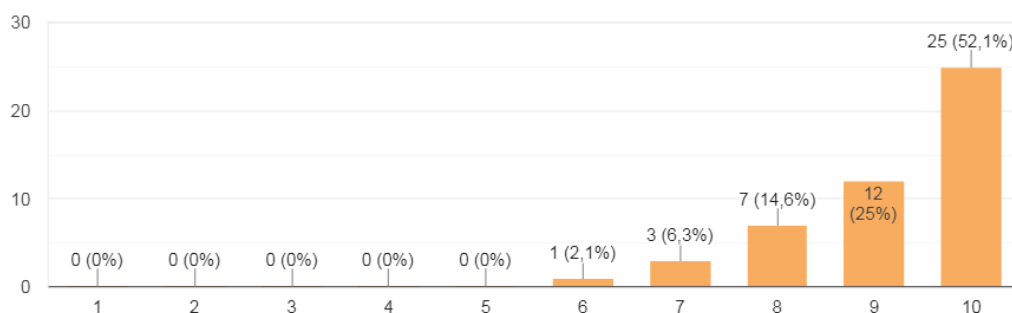
5

6. Conciliació de la vida personal i laboral: Es posen en marxa accions per avançar cap a una organització del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal i laboral, tant per a homes com per a dones.

6. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada



48 respostes



6

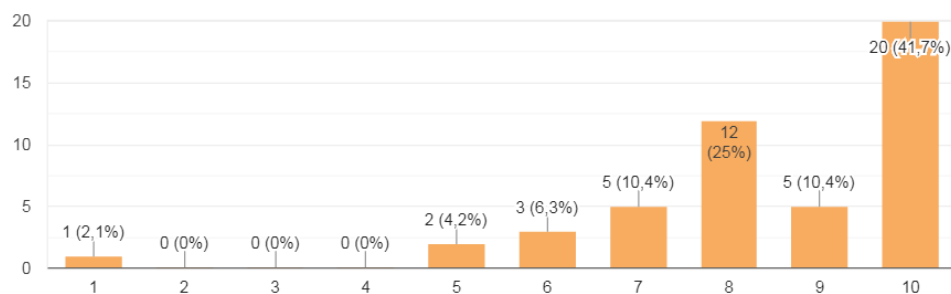
⁵ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 4. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

⁶ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 6. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada?

7. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.



48 respostes

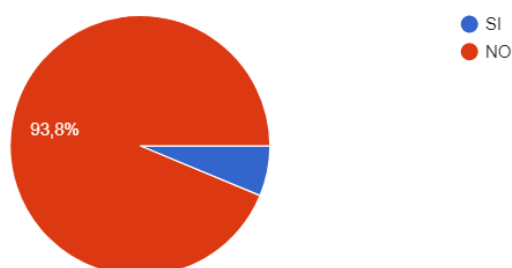


7

7. Prevenció de salut i riscos laborals: L'entitat analitza la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe, actuant en conseqüència.

10. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

48 respostes

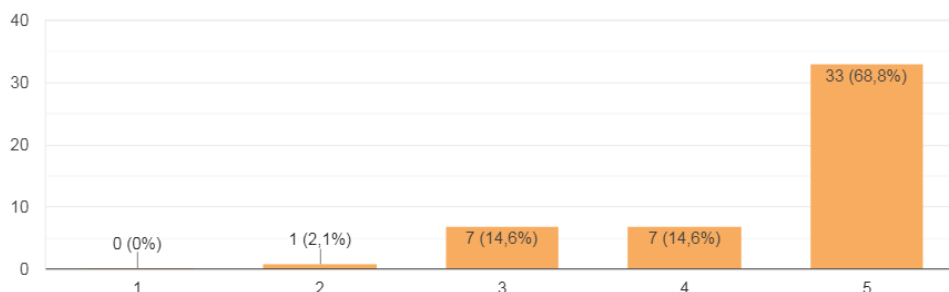


8

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



48 respostes



9

⁷ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 7. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?

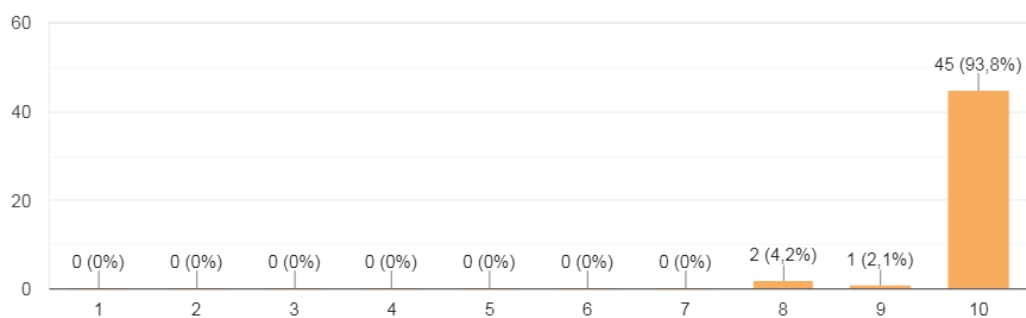
⁸ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 10. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

⁹ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 8. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe?

8. Igualtat retributiva: L'empresa garanteix que en l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

5. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada

48 respostes

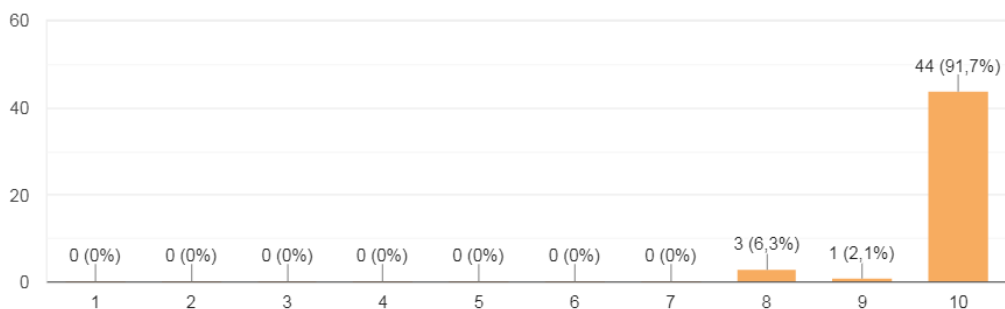


10

9. Condicions laborals igualitàries: L'empresa garanteix que les treballadores i els treballadors reben un tracte igualitari quant a les condicions laborals, (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).

3. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/continua.

48 respostes



11

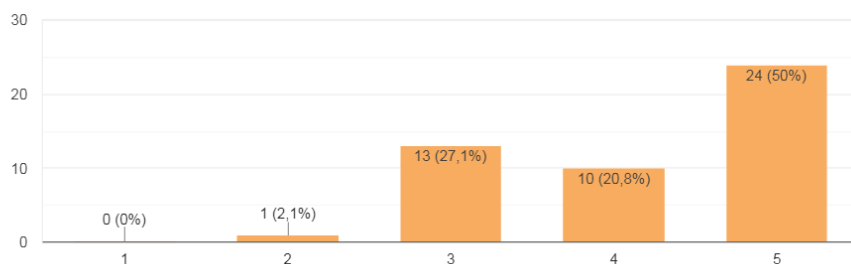
¹⁰ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 5. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada?

¹¹ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 3. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/continua?

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



48 respostes



12

10. Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari al lloc de treball: Es promouen mesures que afavoreixen l'accessibilitat al lloc de treball per evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, la presència i la permanència a l'empresa.

¹² Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 9. *Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista?*

- **Avaluació numèrica:** El Qüestionari seleccionat estableix unes preguntes clau per cadascun dels 10 àmbits, que s'han de respondre amb una valoració numèrica de 1, 33, 66 o 99 punts, en funció de la situació de l'entitat respecte cada pregunta.

PUNTS	DESCRIPCIÓ DE LA SITUACIÓ RESPECTE L'INDICADOR
1 punt	Sense desenvolupar o sense informació. No hi ha massa avenços en aquest aspecte o, si n'hi ha, es desconeixen per part de les persones que emplenen el qüestionari. S'ha començat a pensar en treballar en aquesta línia, però encara no es pot parlar d'accions significatives desplegades, tan sols algunes idees sense concretar.
33 punts	Desenvolupament bàsic. S'evidencia una millora. S'han efectuat avenços significatius puntuals que han començat a donar alguns resultats. No hi ha massa sistematització i la seva aplicació no es desplega per tota l'organització.
66 punts	Desenvolupament notable. S'han emprès accions importants en la línia esmentada. Hi ha una sistemàtica establerta en tota l'organització. Es pot afirmar que s'estan obtenint uns resultats cada vegada més satisfactoris.
99 punts	Desenvolupament excel·lent. Gairebé es pot garantir que en aquest aspecte s'està en una situació òptima. És un referent i model per a la resta d'organitzacions.

Dels resultats de les preguntes que conformen els respectius àmbits d'actuació s'obté una puntuació mitjana de l'àmbit, (identificada en color vermell) i que ens permetrà tenir una valoració global a partir del qual prioritzar les actuacions a recollir al Pla.

- Puntuacions **entre 0% i 40%** suposen un clar aspecte que s'ha de millorar.
- Puntuacions **entre 40% i 60%** suposen una situació intermèdia. Es recomanaria establir accions de millora en aquells àmbits que així ho requereixin.
- Puntuacions **entre 60% i 100%** suposen un punt fort que s'ha de mantenir i consolidar.

4.2 Resultats del diagnòstic

A continuació, presentem els resultats obtinguts seguint els criteris establerts pel Qüestionari de Diagnòstic del Departament de Treball.

En funció de les seves característiques i en la mesura del possible, el diagnòstic es basa en primer lloc en les dades objectives obtingudes dels indicadors de gestió de l'entitat i en segon lloc a partir de la interpretació del resultat dels mateixos.

Indicar que l'Heura del Vallès sempre ha disposat d'eines de gestió que han permès l'obtenció de la majoria dels indicadors necessaris per tal de poder fer una valoració objectiva dels àmbits que afecten a aspectes d'igualtat. De tota manera i com a mesura de millora ja hem digitalitzat les dades que a partir d'ara s'actualitzaran i analitzaran de manera sistemàtica.

El diagnòstic que presentem a continuació, analitza els 10 àmbits del qüestionari, fent una valoració numèrica a partir de la interpretació dels criteris establerts pel model. Aquesta valoració es justifica als apartats de Fortaleses i Àrees de millora que acompanyen a cadascun dels àmbits analitzats.

4.2.1 Àmbit 1: Gestió organitzativa igualitària

Àmbit 1	Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats	429
Indicadors	L'entitat ha fomentat de forma visible la igualtat d'oportunitats dins l'organització, com a política emmarcada dins d'un model de gestió ètica.	66
	Els valors i la conducta de la direcció han inspirat i impulsat la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.	66
	Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	66
	Existeix un pla d'igualtat d'oportunitats dins l'empresa a on es destinen recursos econòmics, humans i/o tècnics adequats.	33
	Existència d'una estructura destinada a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Comissió d'igualtat. En cas afirmatiu: Composició de la Comissió d'igualtat. Indiqueu el nombre de persones i la ubicació a l'organització.	33 (*)
	S'ha negociat i consensuat amb la representació legal de treballadors i treballadores sobre polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.	66
	Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores? En cas afirmatiu: Composició de la representació legal de treballadors i treballadores. Adjunteu el gràfic del full de càlcul i analitzeu les dades resultants	33 (**)
	L'organització informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdores/clientela/usuariat).	66 (***)

(*)Els components de la Comissió d'Igualtat a la data d'elaboració d'aquest Pla, són:

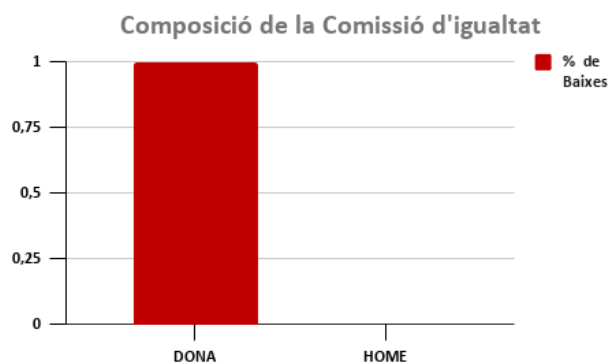
Pilar Fernández (Direcció General)

Mel Peñalver (Administració)

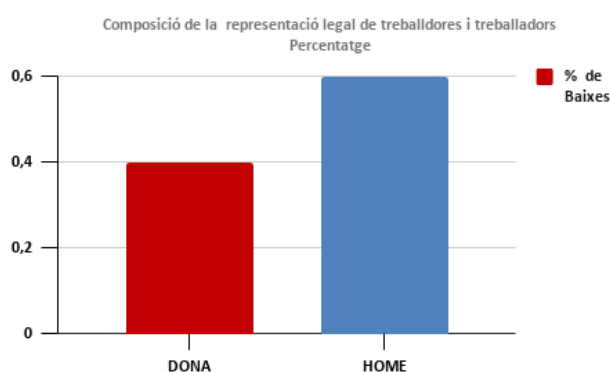
Pilar Rodríguez (Secció Formació Laboral)

Yésika Aguayo (Secció Escolar)

Pilar Homs (Representant sindical i Binomis)



(**)Els components de la representació legal de treballadors i treballadores actualment, són:



Aquesta representació no pot ser equilibrada perquè per nombre de personal de centre equival a cinc representants sindicals. A més a més, s'escullen mitjançant eleccions.

(***) Des del departament de binomis del centre es vetlla perquè la inclusió laboral dels nostres usuaris segueixin criteris basat en el desenvolupament de tasques i no en el gènere.

FORTALESES:

Com indicàvem a la part introductòria del Pla, els principals documents de l'entitat, Reglament de Règim Intern i Pla Anual inclouen referències explícites al posicionament de l'entitat envers la igualtat de tracte en el seu funcionament.

Aquests criteris d'igualtat, no només s'orienten al tracte que han de rebre les persones treballadores de l'Heura del Vallès, sinó que s'inicia en el tracte que han de rebre els alumnes i usuaris de l'Heura del Vallès en qualsevol àmbit d'actuació de l'entitat i per tant entenem que aquesta orientació al tracte igualitari es part dels valors essencials de l'escola.

En aquest sentit, anualment es realitza una enquesta per valorar la satisfacció de les persones treballadores i entre els ítems de la mateixa, es recull un que fa referència directa a la percepció que el personal té respecte l'aplicació de la igualtat respecte el personal de l'entitat.

ÀREES DE MILLORA:

Tot i que el resultat global d'aquest àmbit és bo, creiem que s'ha de fer un recorregut especialment en el desenvolupament d'algunes accions centrades en un major esforç en la divulgació del posicionament de l'entitat envers la igualtat a l'organització, així com en una major concreció del desplegament del Pla d'Igualtat.

4.2.2 Àmbit 2: Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats

Àmbit 2	Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats	264
Indicadors	S'han efectuat accions informatives i formatives a la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats a l'empresa i s'han avaluat els resultats.	33
	Totes les persones de l'organització coneixen les mesures per a la igualtat d'oportunitats, hi participen i estan implicades en elles.	33
	Es preveu la recollida i l'anàlisi de propostes de la plantilla en el foment de la igualtat d'oportunitats, i aquestes propostes s'incorporen en els plans.	66
	Mecanismes de participació de la representació sindical en la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.	66
	Ús dels mecanismes de participació en la política d'igualtat d'oportunitats a l'empresa per part de les persones treballadores. Enquestes realitzades.	66
	Nombre de reunions trimestrals de la Comissió d'igualtat.	(*)

(*) La comissió d'igualtat realitza una reunions trimestrals, per tant, tres reunions anuals.

FORTALESES:

L'organització ja disposa de canals per tal de fer arribar opinions, propostes i aspectes de millora respecte a la igualtat d'oportunitats a les persones pertinents, tant des d'una vessant més informal (entrevistes personals, contacte amb sindicats...) com d'una més sistematitzada (reunions de cicle, de claustre o reunions generals de direcció). Així mateix s'està intentant establir actuacions que estimulen aquesta participació en tot allò relacionat amb els aspectes vinculats a la igualtat.

ÀREES DE MILLORA:

Aquest és l'àmbit amb una puntuació més baixa del qüestionari i per tant, a on trobem major recorregut de millora.

Encara que tots els apartats de l'àmbit tenen una resposta per part de l'entitat, seria

necessari reforçar la quantitat d'accions realitzades i l'abast de les mateixes.

Tot i que en el moment de l'aprovació inicial del Pla, es va fer un esforç per formar una bona part dels líders de l'organització, aquesta tasca formativa no ha tingut la continuïtat suficient i per tant aquest ha de ser un dels àmbits de millora a treballar en el desenvolupament del present Pla.

D'igual manera, serà necessària la realització d'una intensa tasca de divulgació del contingut del present Pla, per tal que la gent sigui coneixedora del diagnòstic realitzat i les mesures de millora plantejades. Per tal que en la revisió continuada que cal fer del Pla, aquesta pugui recollir i incloure propostes que puguin sorgir de qualsevol membre de l'organització.

4.2.3 Àmbit 3: Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Àmbit 3	Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa	693
Indicadors	Existeix documentació de referència coneguda pel personal que reflecteix l'aposta de l'organització per la comunicació i el llenguatge no sexista.	66 (*)
	La comunicació i la documentació corporativa estan exemptes d'elements sexistes.	66
	S'aposta per mostrar als grups d'interès, (contractacions, empreses proveïdores, clàusules socials, etc.), el seu compromís amb el llenguatge no sexista, (anuncis als mitjans, publicitat, etc.).	66
	Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una comunicació escrita i oral no sexista.	33
	Existència d'un protocol on s'estableixen els criteris per una imatge externa no sexista (logos i publicitat).	33
	Mecanismes que garanteixen una imatge corporativa i publicitat no sexista.	66
	Existència d'un pla de comunicació o mecanismes de difusió de les ofertes laborals que permeten una representació equilibrada de dones i homes que es presenten als processos de selecció de personal.	33
	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i la descripció dels llocs de treball.	66
	Visibilitat de les dones en les eines de comunicació de les empreses (web, intranet i revista interna de l'empresa).	99
	Els regals i articles de promoció de l'empresa són adequats per dones i homes.	99

(*) Els documents en què queda reflectida l'aposta de l'organització per la comunicació i el llenguatge no sexista són:

- Reglament de Règim Intern de l'Heura del Vallés.
- Projecte Educatiu del Centre l'Heura del Vallés.
- Memòria de SIOAS del departament de Binomis.

FORTALESES:

L'organització ja disposa de documents interns a l'abast de tot el personal del centre on queda explícitament explicat l'aposta del centre per l'ús d'un llenguatge no sexista en la comunicació escrita i oral.

A més a més, els diferents càrrecs directius fomenten aquest ús mitjançant diferents canals de difusió més directe (entrevistes personals) com d'una vessant més sistematitzada (reunions de cicle, de claustre o reunions generals de direcció) on es fan arribar aspectes de millora, recordatoris de la importància de l'ús del llenguatge no sexista (fomentat per la comissió del Pla d'Igualtat).

ÀREES DE MILLORA:

Tot i que s'han elaborat eines per promoure el llenguatge de manera no sexista, pot ser adequat anar fent recordatoris al personal del centre l'Heura del Vallès i al personal de nova incorporació, per promoure una correcta utilització del llenguatge, al mateix temps que s'introdueixin sistemes per garantir la seva utilització, com a mínim a nivell de la documentació oficial que genera l'entitat.

Aquests recordatoris es portaran a terme a reunions de claustre dels diferents departaments del centre.

4.2.4 Àmbit 4: Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa

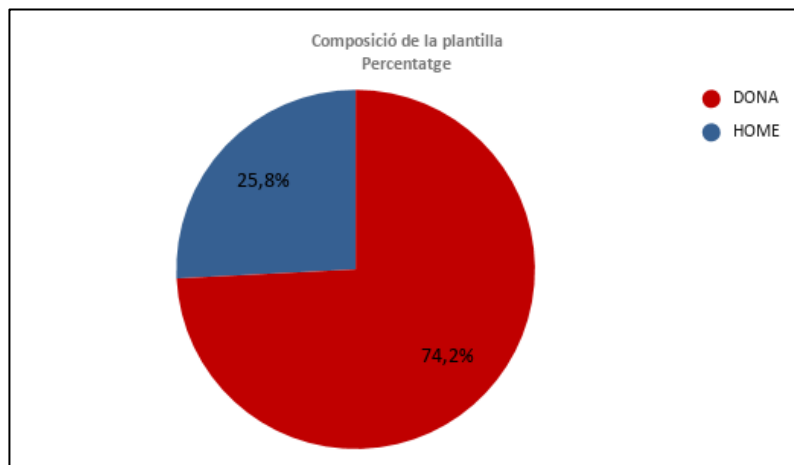
Àmbit 4	Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa	660
Indicadors	Existeixen dades segregades per sexe, sistematitzades i actualitzades, que permeten conèixer quina és la presència d'homes i dones en l'organització, en els diferents llocs de treball, àrees i departaments de l'empresa.	99
	Els processos selectius asseguruen la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'empresa i no hi ha discriminacions per raó de sexe en l'accés a cap lloc de treball.	99
	S'estan duent a terme accions per corregir la sobrerepresentació de dones en determinats llocs de treball i / o departaments, per aconseguir la paritat.	33 (*)
	Mecanismes de recollida i sistematització de dades segregades per sexe de la plantilla per categoria laboral, àrea o departament de treball.	99
	Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (que no té cap connotació que els marqui o predetermini com a adequats o adreçats a dones o homes exclusivament).	99
	Utilització de tècniques de selecció neutres i que ometen la informació personal (estat civil, càrregues familiars, etc.).	66
	Accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals, àrees o departaments.	66
	Existència d'un protocol de selecció del personal amb criteris clars, objectius i transparents que evitin la discriminació per sexe.	99

(*) Tot i que des del centre es vetlla per evitar la sobrerepresentació de dones en els diferents llocs de treball i/o departaments per aconseguir la paritat, és pràcticament impossible aconseguir-ho ja que no hi ha més homes-mestres que s'hi presentin en aquest sector de l'educació i més específicament a l'educació especial.

ANÀLISI DE DADES:

A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit:

Distribució del personal per gènere:



Segons l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2016, el 72% de les persones treballadores al sector eren dones, aquest fet constata que ens trobem dins d'un sector clarament feminitzat. En el cas de l'Heura del Vallés, també existeix una majoria de dones treballadores, (74,2%), respecte a la representació d'homes a l'entitat, (25,8%).

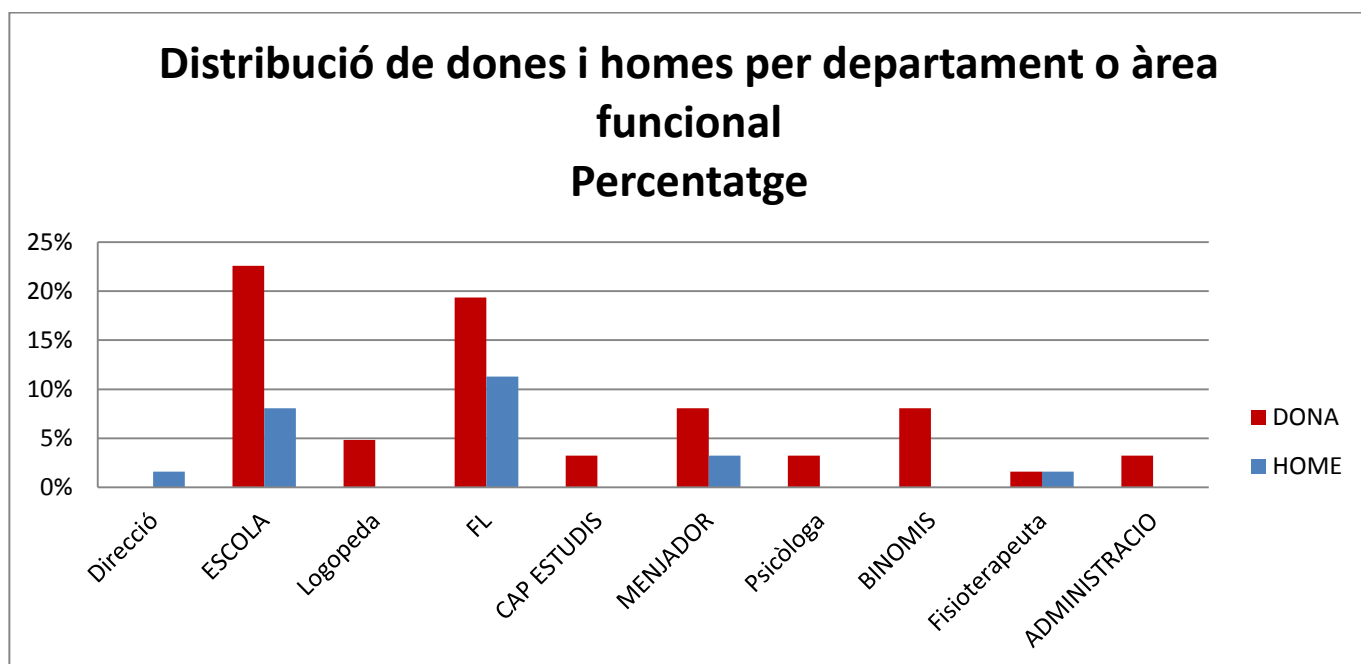
La diferència supera el rang establert com recomanable, (40%- 60%), i per tant justifica la implantació de mesures que tractin de portar aquesta diferència dins del rang comentat, encara que som conscients que les característiques del sector no fan fàcil aquesta millora.

Distribució del personal per departaments de treball:

Si analitzem la distribució de gènere del personal podem observar que tot i que a l'entitat la majoria dels serveis estan feminitzats, aquesta situació no es reproduceix a la totalitat dels casos ja que en el departament de fisioteràpia estan equiparats. En el cas de l'equip directiu trobem que com a direcció hi ha un home però la resta de l'equip que són les cap d'estudis són dones. No obstant, aquests càrrecs són rotatius i cada quatre anys es fan canvis.

Hi ha quatre departaments en què no hi ha paritat perquè tot el personal són dones.

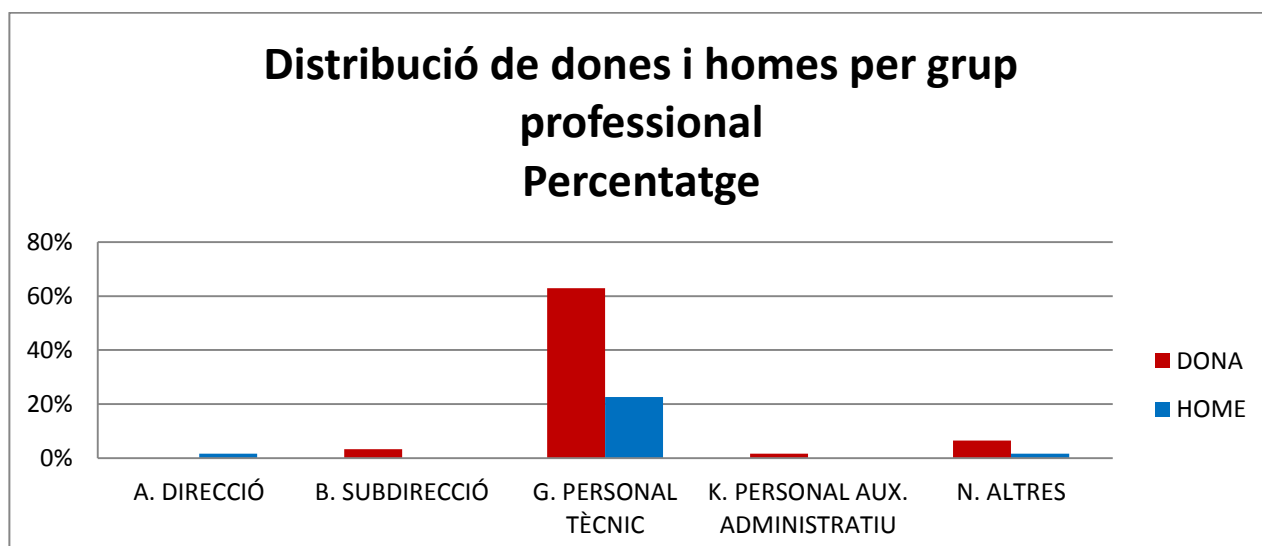
Aquest gràfic, ens orienta respecte els serveis que requereixen d'un major esforç a l'hora d'homogeneïtzar les estructures de personal.



Distribució del personal per grup professional:

En quant a la distribució per gènere de les diferents categories i donada la gran diversitat de col·lectius existents hem decidit fer quatre grans agrupacions de categories, la dels líders (direcció i subdirecció), personal tècnic (mestres, especialistes i PAS), personal auxiliar (educadors i educadores) i altres que pertany a monitoratge de menjador.

En la representació gràfica de la seva segmentació per gènere podem observar com els perfils de líders i de personal auxiliar la distribució està molt propera a la paritat, mentre que és al col·lectiu tècnic a on trobem les grans diferències de gènere, en aquest cas per una sobrerepresentació de les dones.



FORTALESES:

L'Heura del Vallès, a través de les eines de gestió de dades que disposa, té la possibilitat d'obtenir informació que mostri la situació de les dades principals de l'entitat segregades per sexe, el que ens permet disposar d'indicadors que detectin possibles desviacions en aquest sentit i, per tant, en la possibilitat de realitzar accions al respecte i a posteriori poder valorar la seva efectivitat.

ÀREES DE MILLORA:

S'haurien de dur a terme de manera sistematitzada polítiques per tal de tendir a equilibrar la representativitat del gènere a l'entitat en la seva globalitat i als serveis que la componen de manera més concreta. Per tant, aquest ha de ser una de les àrees de millora per aquest àmbit de treball.

També seria bo integrar, de manera explícita, en els documents de gestió referents a la selecció de personal, les polítiques d'igualtat que garanteixin la no discriminació i la tendència davant situacions d'igualtat a buscar l'equilibri de gènere en els diferents serveis en funció de distribució dels seu personal.

4.2.5 Àmbit 5: Presència de dones a càrrecs directius o de responsabilitat

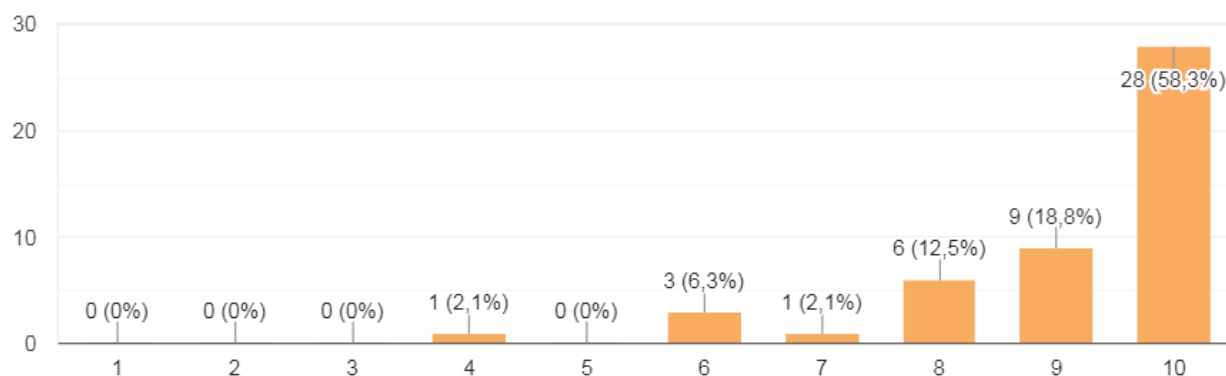
Àmbit 5	Presència de dones a càrrecs directius o de responsabilitat	363
Indicadors	Hi ha una presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i / o de responsabilitat de l'empresa.	66
	La política de promoció de l'empresa no discrimina les dones i és coneguda per tot el personal de l'organització.	99
	Percepció de les persones treballadores respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat.	99 (*)
	Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per part de tota la plantilla.	99

(*)La percepció de les persones treballadores de l'Heura del Vallès respecte a la igualtat d'oportunitats en general:

1. En general, a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.



48 respostes



13

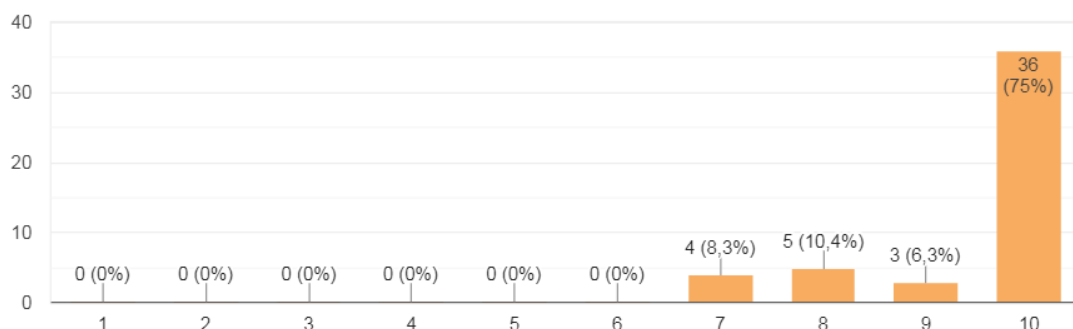
La percepció de les persones treballadores de l'Heura del Vallès respecte a la igualtat d'oportunitats en l'accés als càrrecs de responsabilitat i per tant, les possibilitats de promoció i desenvolupament professional:

¹³ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 1. En general, a L'HEURA DEL VALLÈS, Fundació privada, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.?

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



48 respostes

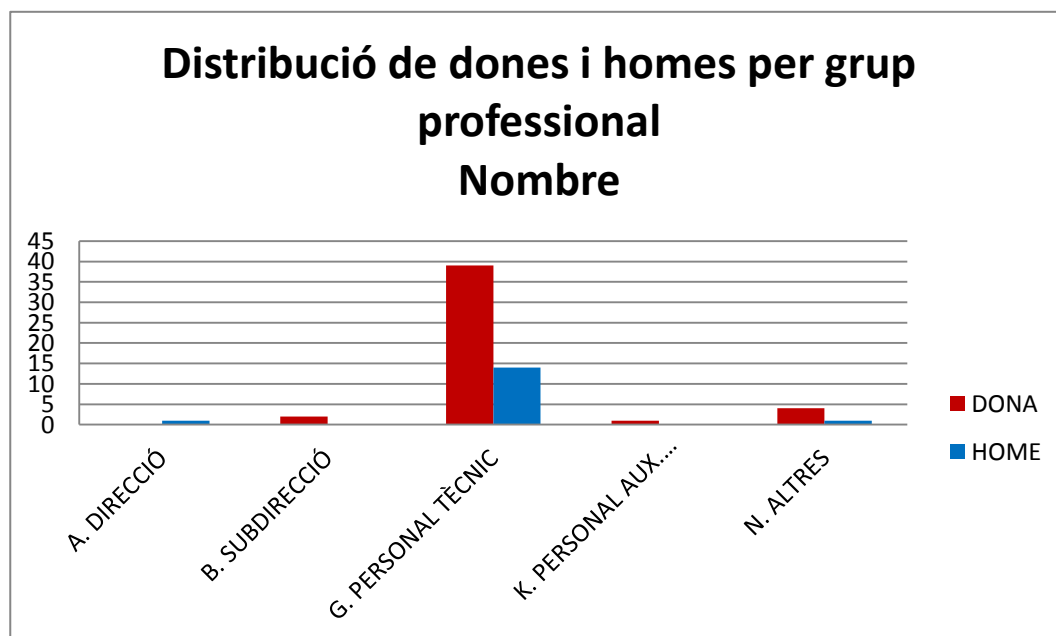


14

ANÀLISI DE DADES:

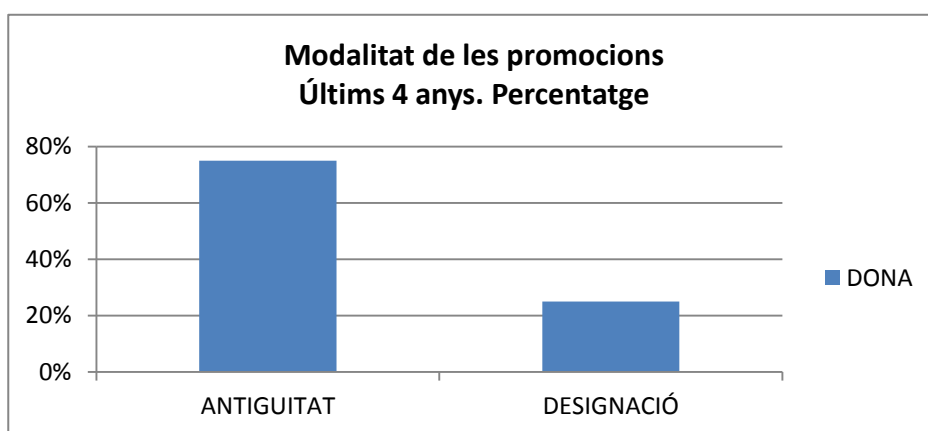
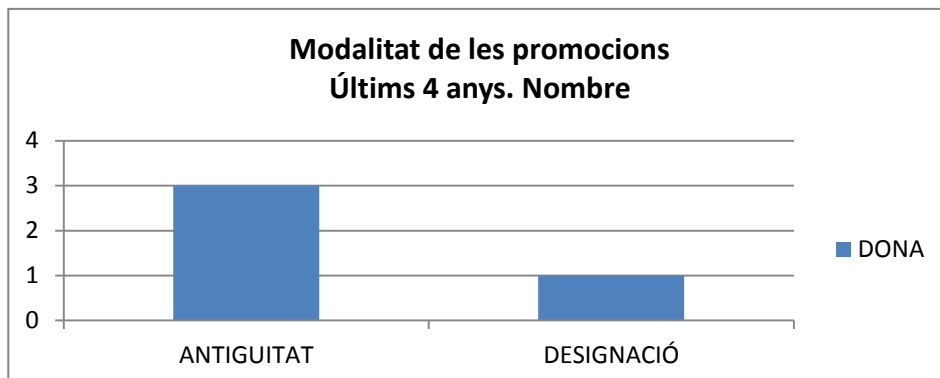
A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit i que justifiquen l'avaluació dels indicadors generals de l'àmbit 5:

- **Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatges comparatius dones-homes.**

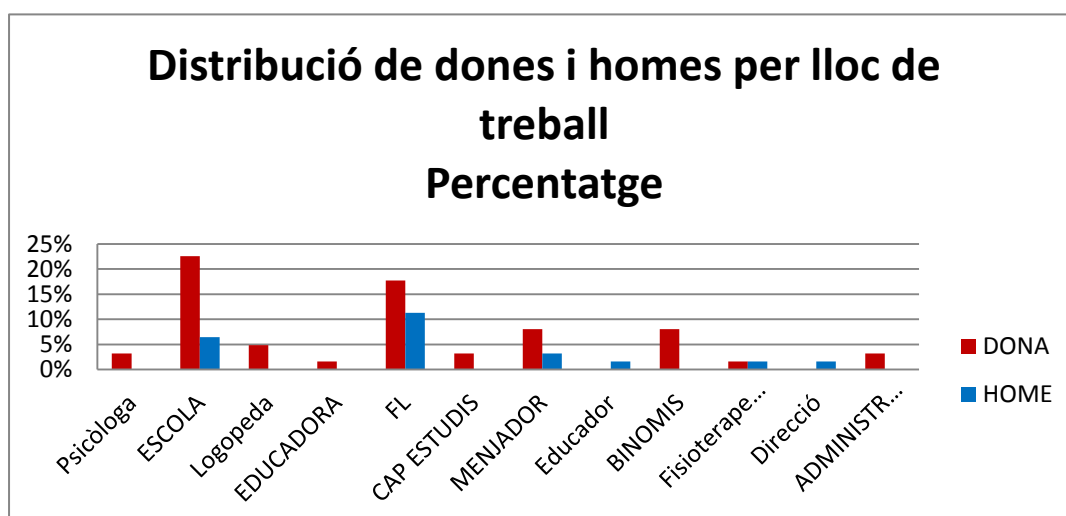


¹⁴ Enquesta realitzada al personal del centre. Gràfic que pertany a pregunta: 4. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional?

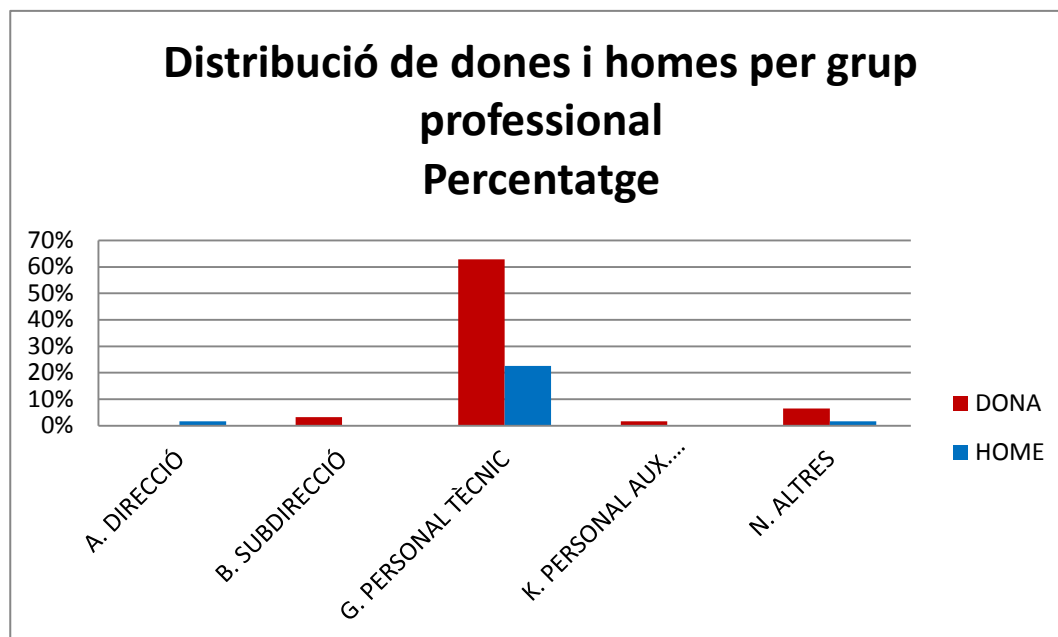
- Càrrecs de responsabilitat segons nivell directiu i antiguitat per sexe. Total i percentatge comparatiu dones-homes.



- Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total de la plantilla.



- Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total dels càrrecs directius.



- Percentatge de dones amb càrrecs directius respecte al total de dones de la plantilla.

Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	DONA
A. DIRECCIÓ	0,0%
B. SUBDIRECCIÓ	3,2%
G. PERSONAL TÈCNIC	62,9%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	1,6%
N. ALTRES	6,5%
Total general	74,2%

- Percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte al total d'homes de la plantilla.

Dades per percentatge de persones totals

% de dones i homes

Grup Professional	HOME
A. DIRECCIÓ	1,6%
B. SUBDIRECCIÓ	0,0%
G. PERSONAL TÈCNIC	22,6%
K. PERSONAL AUX. ADMINISTRATIU	0,0%
N. ALTRES	1,6%
Total general	25,8%

- **Càrrecs de responsabilitat segons nivell d'estudis per sexe.**

El Departament d'Educació determina els estudis necessaris per accedir als diferents càrrecs educatius de qualsevol centre.

Per tant, per accedir a càrrecs de responsabilitat al nostre centre han de complir els següents requisits:

1. Titulació de mestre o equivalent.
2. Pertànyer a Patronat: S'escull per votacions cada quatre anys.

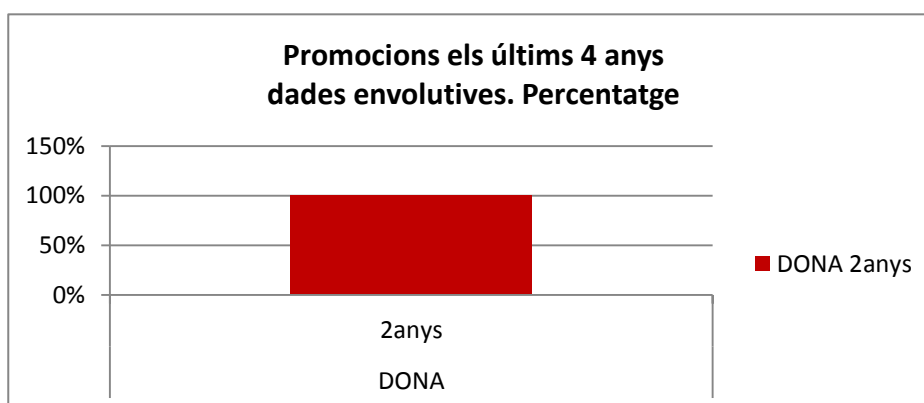
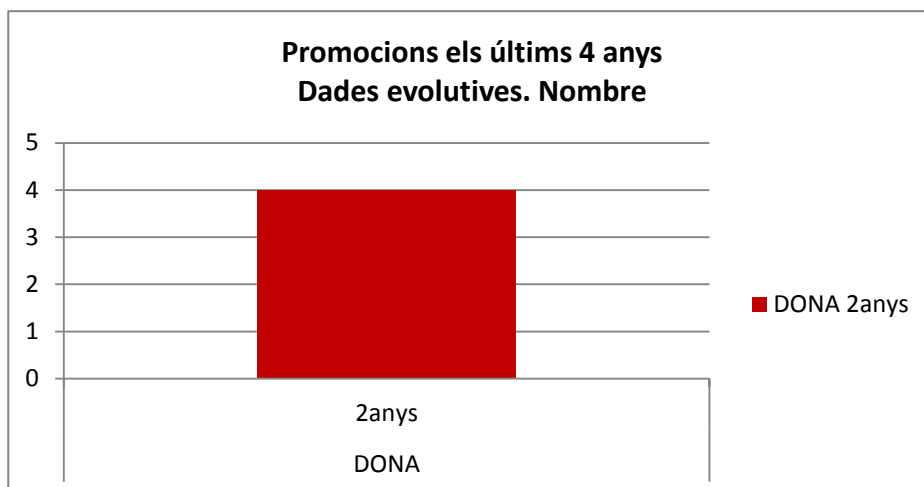
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per Nivell d'estudis	DONA	HOME
A. SENSE ESTUDIS	3	
E. FP/CICLE FORMATIU	5	6
F. ESTUDIS UNIVERSITARIS	36	10
FP2	1	
G. ALTRES	1	
Total general	46	16

- **Càrrecs directius per nivell directiu segons antiguitat en el càrrec per sexe. (*)**
- **Accions positives per a promoure la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs directius. (*)**
- **Mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència per part de la direcció de sistemes de promoció professional no discriminatoris. (*)**
- **Nombre de persones contractades per ocupar un càrrec directiu segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes. (*)**
- **Nombre de persones que han participat en processos de selecció per ocupar un càrrec directiu per sexe i percentatge. (*)**
- **Nombre de persones que han deixat un càrrec directiu desglossat per causa, nivell de direcció i sexe. Totals i percentatges comparatius dones-homes. (*)**

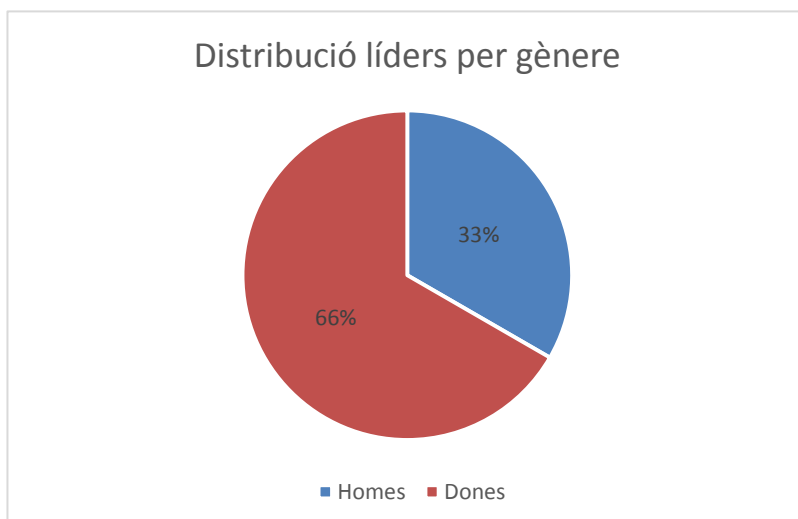
(*)En el nostre centre l'entrada i sortida a càrrecs directius equivalent a direcció i cap d'estudis es realitza mitjançant eleccions a Patronat cada quatre anys. Aquesta selecció es fa entre membres de Patronat que s'hi presenten voluntàriament. Els membres de Patronat també formen part del personal treballador del centre per tant, estan ubicats en els diferents grups professionals analitzats.

- Nombre de persones que han promocionat en el darrer any segons sexe, totals i percentatges comparatius dones-homes.



FORTALESES:

Respecte aquest àmbit, l'Heura del Vallés disposa de les dades segregades per sexe de les figures que exerceixen un rol de lideratge dins de l'organització.



Donat el tipus d'organització, el seu organigrama i estil de lideratge, a l'Heura del Vallès considerem líders a totes aquelles persones que exerceixin aquest rol de manera estable envers persones i equips, o respecte determinats àmbits funcionals de l'organització.

A partir d'aquests criteris el número de líders identificats a l'organització en aquest moment és de 3 dels quals 1 és home i 2 són dones, i al ser imparells no es pot aconseguir la paritat de gènere. No obstant, aquests càrrecs es renoven cada quatre anys amb possibilitat de renovació per quatre anys més. Per tant, variaran els resultats de l'anàlisi quan es realitzin eleccions a Patronat i els resultats no estaran directament relacionats amb qüestions de gènere, estudis, edat sinó a valors més subjectius.

ÀREES DE MILLORA:

Tot i que en els processos de promoció a nivell directiu no s'ha detectat cap tipus de discriminació per raó de gènere, sí que és cert que aquests aspectes no es troben explicitats en els documents que ho regulen i per tant seria positiu fer menció en els mateixos dels posicionament de l'entitat al respecte.

4.2.6 Àmbit 6: Mesures implantades per millorar la conciliació de la vida personal i laboral

Àmbit 6	Mesures implantades per millorar la conciliació de la vida personal i laboral(*)	759
Indicadors	Hi ha polítiques, mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència per possibilitar una millor qualitat de vida del personal i que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal.	(*)
	Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre el temps laboral i personal (jornada continuada, horari flexible, reducció de la jornada, etc.) van dirigides a tot el personal, homes i dones, independentment del seu nivell jeràrquic, i són conegudes per tot el món.	(*)
	Les mesures de gestió del temps establertes són utilitzades per ambdós sexes.	(*)
	Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada continuada i horari flexible, reducció de la jornada, etc.).	(*)
	Mesures i serveis que amplien el marc legislatiu de referència per facilitar la compatibilitat o conciliació del temps laboral i personal.	(*)
	Les mesures destinades a facilitar la comptabilitat entre temps laboral i personal van adreçades a tot el personal: dones i homes de tots els nivells jeràrquics.	66
	Les mesures destinades a comptabilitzar el temps laboral i personal són conegudes per tota la plantilla.	99
	Les mesures de gestió del temps establertes per l'organització són utilitzades per ambdós sexes.	99
	La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de l'empresa.	99
	La direcció de l'empresa ha assumit la conciliació a nivell personal i utilitza les mesures existents actuant com a model per a la resta de la plantilla.	99
	Realització de reunions dins l'horari laboral habitual.	99

	Existeix la possibilitat d'accedir a formació per part de les persones acollides a permisos.	99
	L'empresa cobreix en tots els casos els llocs de treball de persones amb excedència.	99

(*)Com a escola no es pot fer flexibilitat horària perquè l'horari ve determinat pel Departament d'educació i el calendari ha d'estar aprovat pel Consell Escolar. Tampoc es pot fer teletreball, ni setmana laboral comprimida, ni bossa d'hores.

Respecte a l'ampliació de permisos de maternitat i paternitat durant el curs 2019 no s'han demanat ni per part d'homes ni de dones tot i que, en altres cursos sí que s'hagi fet.

ANÀLISI DE DADES:

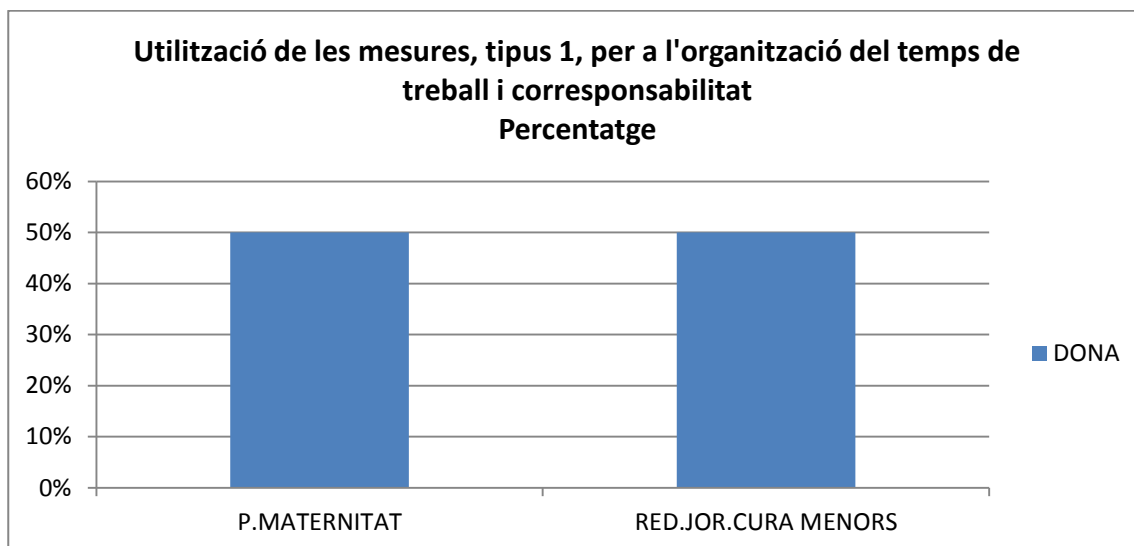
A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit i que justifiquen l'avaluació dels indicadors generals de l'àmbit 6:

- **Nombre de persones que s'acullen a permisos per adopció o naixement per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes(*).**
- **Nombre de dones i nombre d'homes que s'han acollit als drets de cura de filles, fills i familiars dependents(*).**
- **Percentatge de dones i d'homes per categories i edat que s'han acollit als drets de cura de fills, filles i familiars dependents(*).**
- **Nombre d'homes que han fet ús de la baixa per maternitat i percentatge per departaments i categories(*).**
- **Nombre d'homes que s'han acollit al permís de paternitat per departaments i categories(*).**

(*)Durant el curs equivalent al 2019 només s'ha acollit una persona al permís de maternitat i a la reducció de jornada per cura de menors. Aquest any no ha hagut més naixements.

1. UTILITZACIÓ DE LES MESURES TIPUS 1

% Ús mesures temps de treball i corresponsabilitat 1	Per sexe
Mesures	DONA
P.MATERNITAT	50%
RED.JOR.CURA MENORS	50%
Total general	100%



- **Nombre de dones i d'homes que s'han acollit a excedències per tipus d'excedència, categoria professional i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Durant el curs equivalent al 2019 no s'ha acollit ningú a excedències.

- **Nombre de dones i d'homes que s'han acollit als permisos remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

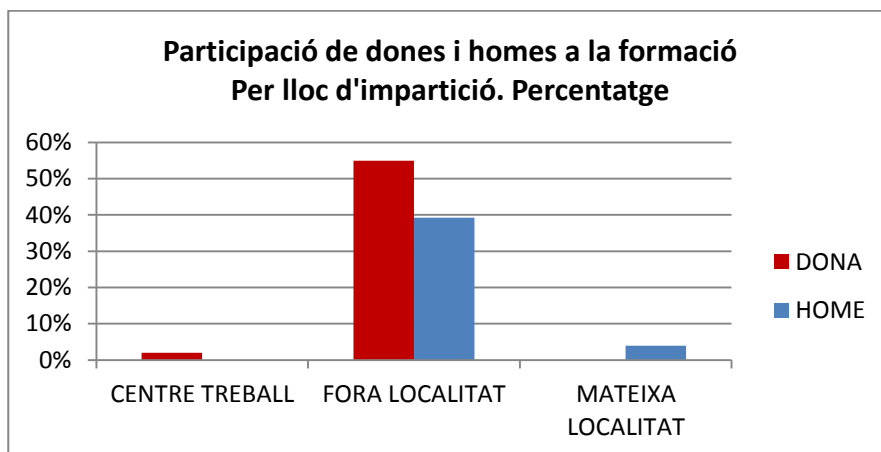
Durant el curs equivalent al 2019 no s'ha acollit ningú a cap tipus de permís.

- **Nombre de dones i d'homes que s'han acollit a permisos no remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Durant el curs equivalent al 2019 no s'ha acollit ningú a cap tipus de permís.

6. PARTICIPACIÓ A LA FORMACIÓ. PER LLOC IMPARTICIÓ

Lloc		
Núm. Hores Formació anuals	Hores per Lloc Impartició	
	DONA	HOME
CENTRE TREBALL	5	
FORA LOCALITAT	140	100
MATEIXA LOCALITAT		10
Total general	145	110



FORTALESES:

Aquest àmbit està determinat per les normatives laborals que el regulen. Aquests condicionants fan que sigui difícil poder establir polítiques globals en matèria de conciliació. Com ja hem comentat anteriorment, l'escola no pot fer flexibilitat horària perquè l'horari ve determinat pel Departament d'educació i el calendari ha d'estar aprovat pel Consell Escolar. Tampoc es pot fer teletreball, ni setmana laboral comprimida, ni bossa d'hores.

Aquelles mesures de conciliació laboral que vinguin donades pel conveni regulador del sector sí que s'apliquen els anys que siguin necessaris per maternitats o paternitats. És el cas de permisos per maternitats o paternitats, permisos de lactància, excedències per cura dels infants... a més a més, l'escola vetlla per donar resposta personalitzada a les necessitats i interessos de cada cas en particular.

Tot i això, l'Heura del Vallès disposa de documents que recullen accions que milloren les condicions legals dels treballadors per tal de facilitar la conciliació de la vida laboral i personal, garantint sempre el correcte funcionament del serveis.

El contingut d'aquestes millores en cap cas s'adequa de manera individualitzada, sinó que s'estableixen criteris globals en funció de les possibilitats que permetin els respectius serveis o llocs de treball.

ÀREES DE MILLORA:

Tot i l'existència de documentació al respecte, considerem una via de millora la recerca constant de possibles millores que es vagin adaptant a les necessitats de les persones treballadores de l'Heura del Vallès.

En aquest sentit és voluntat de l'Heura del Vallès ser proactiva en l'aplicació de les accions derivades de les polítiques actuals i les noves normatives de conciliació laboral.

4.2.7 Àmbit 7: Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

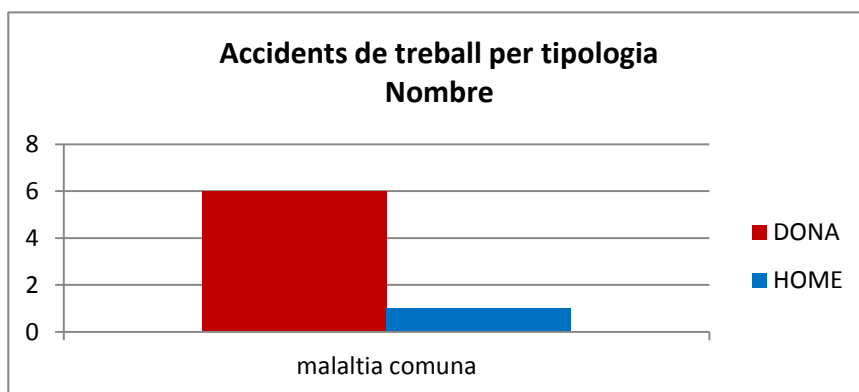
Àmbit 7	Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	1485
Indicadors	S'ha tingut en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	99
	S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte els riscos per a la salut de les persones treballadores, considerant que aquests riscos poden ser diferents en funció del sexe.	99
	L'empresa disposa d'un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i /o per raó de sexe a la feina.	99
	S'ha fomentat la formació de la plantilla en prevenció de riscos laborals atenent els riscos psicosocials i les malalties professionals que afecten més a la població femenina. S'han adoptat mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i en període de lactància.	99
	Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.	99
	S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe de les persones.	99
	Existeixen mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització).	99
	L'empresa ha fet una declaració institucional on explicita el seu compromís per a l'eradicació i prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	99
	Existeix un protocol per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina.	99
	Existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual i per raó de sexe.	99

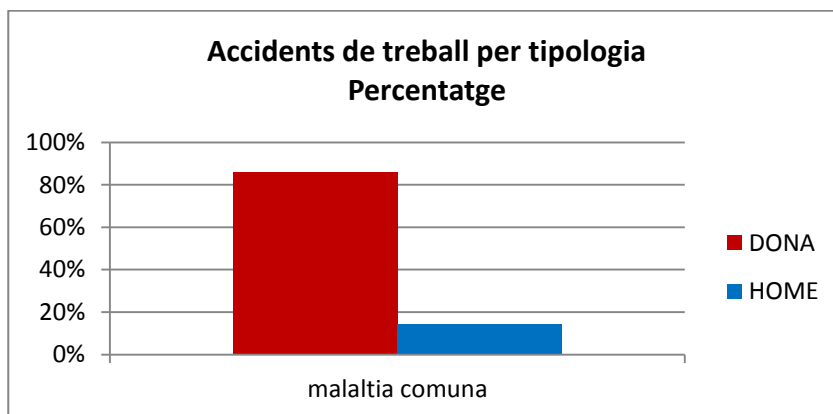
	Estan perfectament identificades les persones responsables d'atendre a les que formulin una queixa o denuncia en l'àmbit de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	99
	Es fa un tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	99
	Disposa d'un codi de bones pràctiques per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe.	99
	S'ha fet difusió i campanyes informatives d'aquest codi de bones pràctiques.	99
	Existència de banys i vestuaris diferenciats per homes i dones.	99

ANÀLISI DE DADES:

A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit i que justifiquen l'avaluació dels indicadors generals de l'àmbit 7:

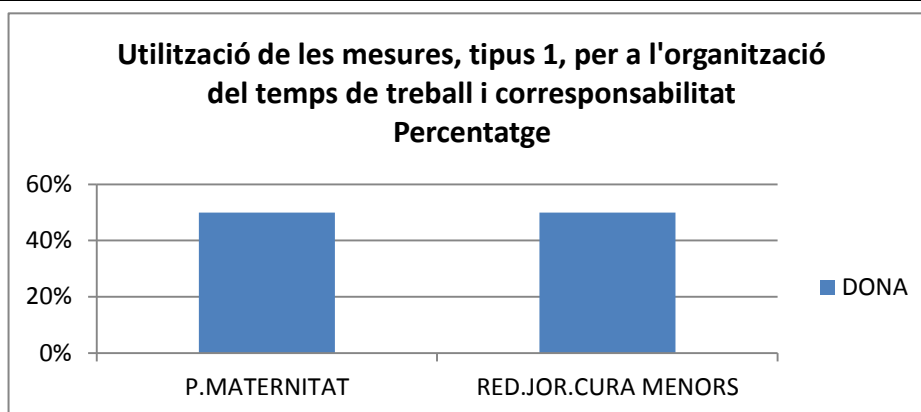
- **Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa, segons la gravetat per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.**



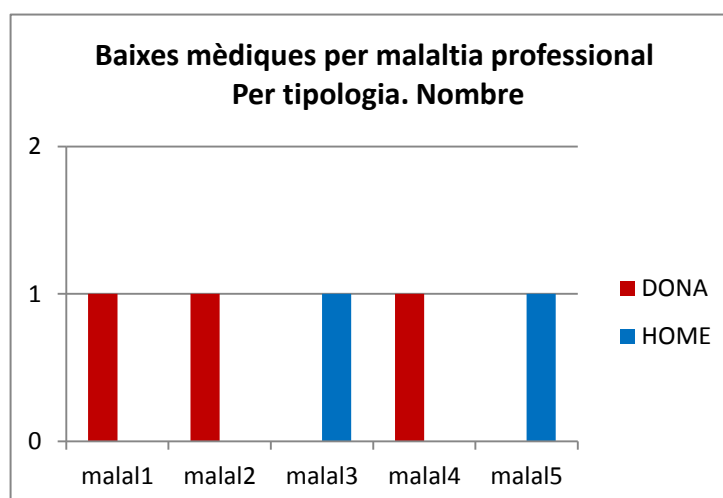


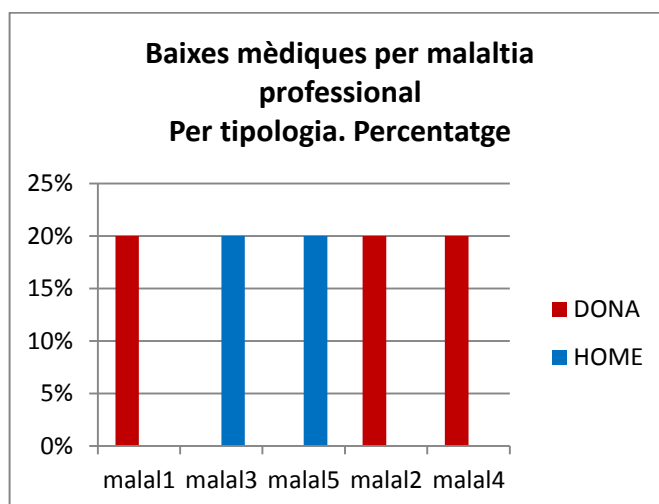
- Nombre de dones i d'homes que s'han acollit als permisos remunerats per tipus de permís, categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.

Sexe	Mesures temps de treball i corresponsabilitat
1 DONA	PERMÍS DE MATERNITAT
1 DONA	REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE MENORS



- Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa segons tipologia de risc (seguretat, higiene, ergonomia i psicosocials) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes.





- **Nombre d'accidents que han tingut lloc dins de l'empresa, per tipologia d'agents contaminants (físic, químic, biològic) per sexes i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Durant el curs equivalent al 2019 no ha hagut cap accident d'aquest tipus.

- **En compliment de la normativa, en quantes ocasions ha informat la representació sindical del personal a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tingui coneixement o que puguin propiciar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i moral.**

Durant el curs equivalent al 2019 no consta cap incident d'aquest tipus..

- **Nombre de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el darrer any.**

Durant el curs equivalent al 2019 no consta cap incident d'aquest tipus..

FORTALESES:

Dins del tractament dels aspectes vinculats a la prevenció de riscos laborals, aquests són gestionats tenint present les característiques del lloc de treball i per altra banda el fet diferencial de les persones que l'ocupen entre els quals es troben els aspectes vinculats al seu gènere, per tal de poder aplicar mesures específiques en casos que siguin necessàries adaptacions de lloc de treball.

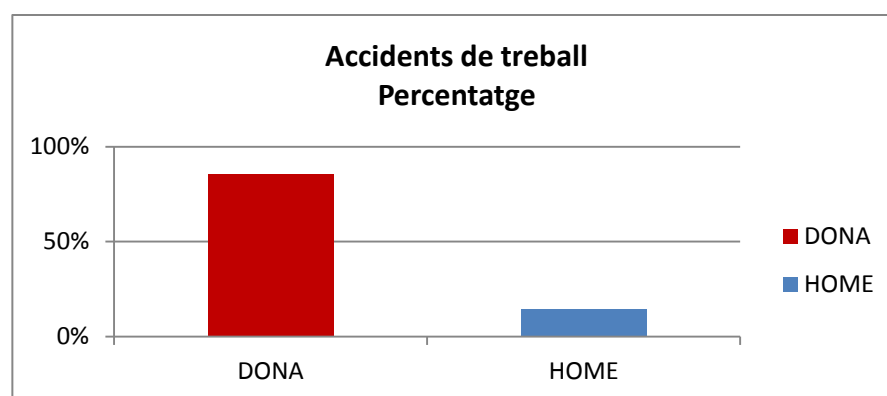
Donada la nostra casuística en que tenim una bona part de llocs de treball ocupats per dones, en molts casos són, realment, els homes als qui s'adapta el lloc de treball.

Per altre banda, està estipulat per cada servei i lloc de treball en concret, si hi ha risc d'embaràs assignat al lloc i la setmana en què es dona aquesta prestació de risc d'embaràs d'acord als criteris de la Mútua de Treball.

Igualment, l'entitat disposa d'un "protocol de mesures de prevenció i actuació davant

conductes d'assetjament i discriminació", que està informat i és accessible per al personal actual de l'entitat i el personal nouvingut a través de la documentació d'acollida.

A part d'aquestes dades veiem com la distribució del número total d'accidents laborals de l'any 2019 es correspon amb molta proximitat a la proporcionalitat de la distribució de gènere del personal, el que ens permet inferir, a partir d'aquesta dada general, que el gènere no es un factor determinant als accidents que es produeixen a la nostre entitat. En el cas dels accidents amb baixa mèdica aquesta proporció es manté igualment molt ajustada a la distribució de gènere de la plantilla.



ÀREES DE MILLORA:

En aquest àmbit els aspectes de millora vénen per tractar d'especialitzar en temes de gènere tot el relacionat amb la formació en prevenció així com l'anàlisi d'aspectes preventius més especialitzats.

4.2.8 Àmbit 8: Igualtat retributiva entre dones i homes

Àmbit 8	Igualtat retributiva entre dones i homes	594
Indicadors	Es disposa de dades desglossades per sexe, lloc de treball i categoria professional dels nivells retributius de dones i homes, i aquesta informació és coneguda pel personal.	99
	Les dades mostren que hi ha igualtat retributiva entre dones i homes.	99
	La valoració dels llocs de treball i l'assignació de categories professionals i nivells retributius no infravalora determinats llocs que són ocupats majoritàriament per dones.	99
	Transparència de la política retributiva de l'empresa i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector o de l'empresa.	99
	Existència d'una definició clara, objectiva i neutra dels conceptes variables de les retribucions.	99
	Existència d'una valoració dels llocs de treball en funció de les tasques realitzades i el nivell de responsabilitat.	99
	Existència de retribucions associades al temps de presència.	(*)

(*) Com a escola no es remuneren hores extres.

ANÀLISI DE DADES:

A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit i que justifiquen l'avaluació dels indicadors generals de l'àmbit 8:

- **Existència d'una delimitació del percentatge de retribució variable sobre la retribució total. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes, desglossat per cada un dels components salarials així com per categoria professional, per col·lectiu i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora).**

Com a escola no hi ha complements variables no obligatoris. El sou el paga el Departament d'educació.

- **Nombre de dones i nombre d'homes entre les persones a qui s'ha pujat el salari els darrers dos anys i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Les pujades de sous venen marcades pel Departament d'educació i ho fan quan ho creuen convenient i per tant, no comptem amb dades objectives, a part de l'IPC.

- **Percentatge de dones respecte el total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte el total d'homes de l'empresa a qui s'ha pujat el salari els darrers dos anys.**

Com explicàvem en el punt anterior les pujades venen donades pel departament d'educació, i normalment són quan hi ha una revisió de la taula salarial per part dels sindicats. En tot cas, sempre que passa el sou puja equitativament tant a dones com a homes.

- **Increment salarial mitjà de les dones i increment salarial mitjà dels homes**

Les taules salarials de les que parlàvem anteriorment estan diferenciades per categories laborals. Per tant l'increment salarial no fa diferències de gènere.

- **Nombre de dones i homes aollits als beneficis socials de l'empresa: assegurança mèdica, pla de pensions, pla de jubilacions, cotxe d'empresa i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Com a centre no hi ha beneficis socials. El sou el paga el Departament d'educació.

FORTALESES:

L'Heura del Vallès es regeix pel conveni d'educació especial, ja que la majoria dels seus treballadors són docents d'aquest àmbit, als quals és el propi departament els que aplica les retribucions. Malgrat això, també compta amb una sèrie de personal no concertat el qual està sotasignat al mateix conveni.

Tots els increments salarials efectuats tant per l'entitat com pel departament segueixen com a pauta bàsica a partir de l'aplicació dels barems salarials establerts pel corresponent conveni d'aplicació per cada lloc de treball i per tant s'ha de tenir present el condicionant legal derivat de l'aplicació de l'entitat de diferents convenis col·lectius. L'aplicació de les taules salarials del conveni es realitza en base de les categories laborals i, per tant, dels requisits propis del lloc de treball ocupat. Aquests criteris, per tant, depenen de la categoria laboral assignada i per tant podem garantir que els homes i les dones que tenen un mateix nivell professional perceben un mateix salari.

Respecte a les baixes voluntàries que s'han produït durant el 2019, veiem que només s'han produït 2 baixes corresponents a dones però, han estat degudes a una decisió personal de les treballadores. Considerem que l'empresa no pot analitzar aquest aspecte de manera objectiva ja que els motius són confidencials.

13. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe DONA
BAIXA VOLUNTARIA	2
Total general	2

B. Dades per percentatge de persones totals

% extincions per Motius	per Sexe DONA
BAIXA VOLUNTARIA	100%
Total general	100%

ÀREES DE MILLORA:

Dins els apartats de millora d'aquest àmbit, es tractarà de disposar d'un millor sistema de recollida de la informació retributiva per tal de poder realitzar una comparativa que aïlli aquelles variables que dificulten la comparació de les dades amb més detall.

4.2.9 Àmbit 9: Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Àmbit 9	Condicions laborals igualitàries per a dones i homes	693
Indicadors	Es disposa de dades desglossades per sexe i categoria professional relatius a les condicions de treball: tipologia de contractes, tipus de jornada, horaris de treball, participació en les activitats formatives, etc.	99
	Les dades mostren que hi ha igualtat en les condicions laborals entre dones i homes (hi ha la mateixa proporció de dones i homes en la contractació indefinida i/o eventual, en les jornades a temps complet o parcial, en l'assignació d'horaris, quant a la participació en la formació, etc.).	99
	S'ha valorat la informació sobre condicions laborals per sexes per tal de detectar discriminacions i afavorir la seva correcció. Se segueix una política de selecció no discriminatòria, valorant només les capacitats personals i els requisits del lloc de treball sense tenir en compte la situació personal.	99
	S'informa periòdicament al personal de les dades relatives a la plantilla i les seves condicions de treball.	99
	Mecanismes per l'assignació de tipus de jornada i horaris. Que afavoreixin a les persones que tenen al seu càrrec familiars dependents (persones grans, persones amb discapacitat i fills i filles menors de 12 anys).	99
	Mesures que incentiven que els homes s'acullin a la jornada reduïda per cura de persones.	(*)
	L'assignació d'espais a les dones i als homes (despatxos, superfície, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll, etc.) es fa amb les mateixes condicions.	99
	Adequació del lloc de treball i els espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc.) a les característiques i necessitats de les dones i els homes.	99

(*) Tot el personal sense excepció de gènere té els mateixos drets segons conveni regulador dels treballadors/es. Entenem que si els homes no s'han acollit a la jornada reduïda és perquè no ha hagut necessitats.

ANÀLISI DE DADES:

A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit i que justifiquen l'avaluació dels indicadors generals de l'àmbit 9:

- **Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i homes.**
- **Percentatge de dones amb contracte laboral indefinit respecte al total de dones de la plantilla.**
- **Percentatge d'homes amb contracte laboral indefinit respecte al total d'homes de la plantilla.**
- **Nombre de dones i d'homes amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i homes.**
- **Percentatge de dones amb contracte laboral temporal respecte al total de dones de la plantilla.**
- **Percentatge d'homes amb contracte laboral temporal respecte al total d'homes de la plantilla.**
- **Nombre de dones i homes amb jornada completa i percentatge comparatiu entre dones i homes.**
- **Percentatge de dones amb jornada completa respecte al total de dones de la plantilla.**
- **Percentatge d'homes amb jornada completa respecte al total d'homes de la plantilla.**

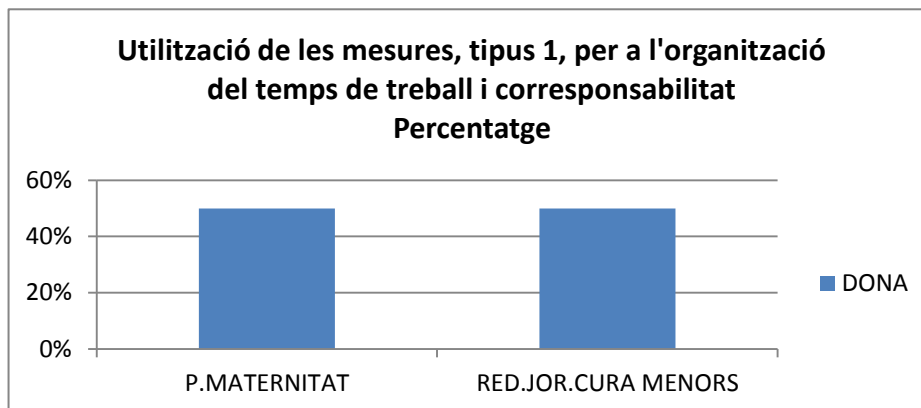
Desenvolupat a fortaleeses.

- **Percentatge d'homes amb jornada reduïda respecte al total d'homes de la plantilla.**

Durant aquest curs cap home s'ha acol·lit a aquest dret perquè, no ha hagut naixements.

- **Nombre de dones i homes amb jornada reduïda i percentatge comparatiu entre dones i homes.**
- **Percentatge de dones amb jornada reduïda respecte al total de dones de la plantilla.**
- **Percentatge de dones i d'homes amb jornada reduïda amb familiars dependents (persones grans, persones amb discapacitat i fills i filles menors de 12 anys).**

- Sexe	Mesures temps de treball i corresponsabilitat
1 DONA	PERMÍS DE MATERNITAT
1 DONA	REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE MENORS



- **Percentatge de dones i d'homes amb horari de nit, de festius o de cap de setmana.**

Només fem horari escolar de 8:00 a 19:00h.

- **Nombre mitjà d'hores extra treballades per les dones i els homes en l'últim any i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Com a escola no es realitzen hores extres.

- **Nombre de dones i d'homes que han de viatjar per motiu de la seva feina i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Colònies?

Com a escola no es realitzen viatges per motius de feina.

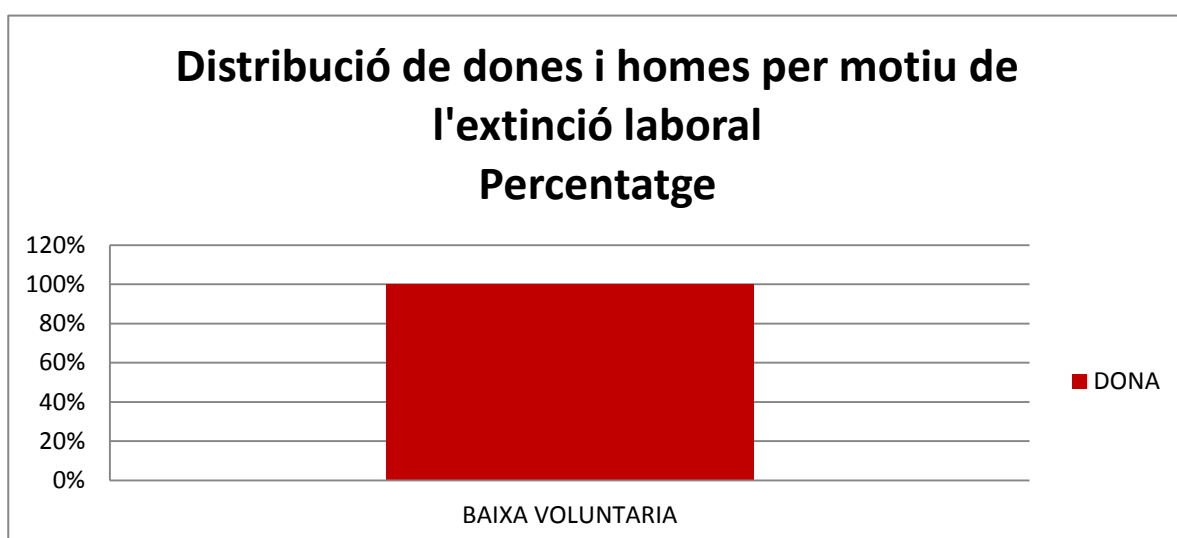
- **Nombre mitjà de dies que han viatjat les dones i els homes en l'últim any.**
- Colònies?
- **Nombre mitjà de nits que les dones i els homes passen fora de l'habitatge habitual.**
- Colònies?

- **Nombre de persones amb baixa voluntària desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

13. EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL PER MOTIU

A. Dades per nombre de persones totals

Núm. extincions per Motius	per Sexe DONA
BAIXA VOLUNTARIA	2
Total general	2



- **Nombre de persones acomiadades desglossat per sexe i categoria laboral i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

Durant aquest curs no hi ha hagut acomiadaments, només 2 baixes voluntàries anteriorment esmentades.

- **Nombre de persones a qui se'ls ha ofert acollir-se a la jubilació anticipada desglossat per sexe i categoria professional i percentatge comparatiu entre dones i homes.**

A la jubilació anticipada s'acull el personal voluntàriament segons conveni.

- **Cost de la roba de treball desagregat per sexe.**

No és necessària una roba de treball específica en l'àmbit educatiu. Només s'utilitzen unes bates que són comunes per tothom.

- **Percentatge de dones i d'homes que no han superat el període de prova (després d'una nova contractació) en l'últim any.**

Dintre del conveni ja marca d'entre 1 i 2 mesos de període de prova(depenent de

categoria professional) i tothom continua contracte.

FORTALESES:

Com indicàvem, l'Heura del Vallès disposa d'eines de gestió de dades que possibiliten obtenir les principals dades referents a les condicions laborals del personal de manera segregada per sexe. Aquests indicadors ens ofereixen una visió clara i objectiva de la situació actual de les persones treballadores en cada cas.

A continuació recollim els principals indicadors existents en aquest sentit:

Distribució de la tipologia dels contractes, contracte indefinit respecte contracte temporal, per gènere:

9. TIPOLOGIA DE CONTRACTE

A.Dades per nombre de persones totals

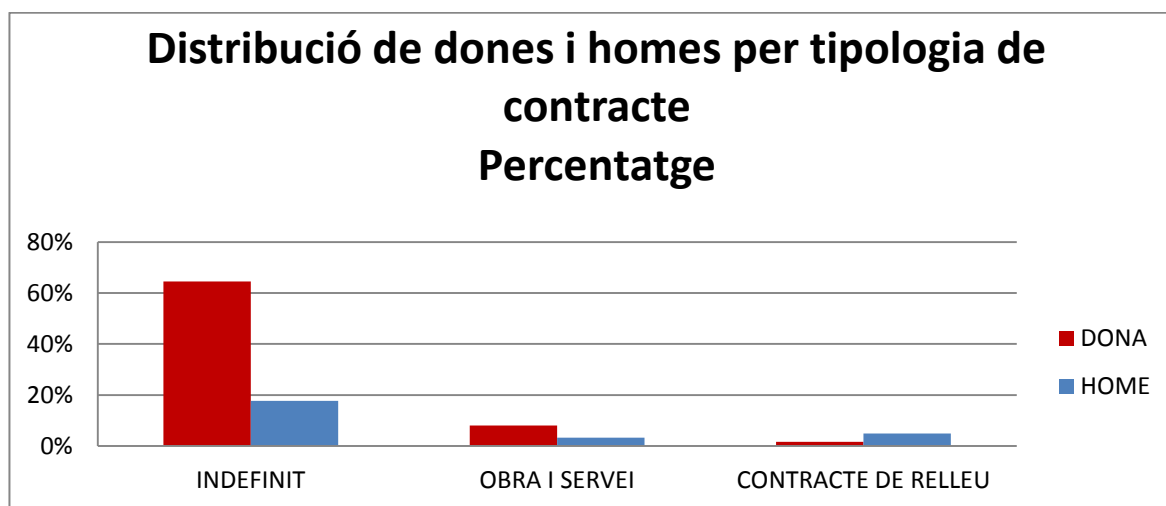
Núm. dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	40	11
OBRA I SERVEI	5	2
CONTRACTE DE RELLEU	1	3
Total general	46	16

B.Dades per percentatge de persones totals

% d dones i homes per

Tipus Contracte	DONA	HOME
INDEFINIT	65%	18%
OBRA I SERVEI	8%	3%
CONTRACTE DE RELLEU	2%	5%
Total general	74%	26%



Com es pot observar al gràfic, el 83% dels contractes del personal de l'Heura del Vallès es tracten de contractes indefinits mentre que el 17% restant es correspon amb contractes temporals.

Respecte a les mateixes dades segmentades per gènere, la distribució dels valors mostra més contractes indefinits a dones que a homes però, com comentàvem anteriorment: *Tot i que des del centre es vetlla per evitar la sobrerepresentació de dones en els diferents llocs de treball i/o departaments per aconseguir la paritat, és pràcticament impossible aconseguir-ho ja que no hi ha més homes-mestres que s'hi presentin en aquest sector de l'educació i més específicament a l'educació especial.*

No obstant, s'observa que la proporció de tipus de contracte indefinit, obra i servei i contracte de relleu mantenen una proporció equiparable entre homes i dones.

Es correspon amb les dades globals, fet que ens permet considerar que aquesta dada no representa distorsions per gènere a nivell general.

Distribució de la tipologia de la jornada contractada, jornada completa vs jornada parcial, per gènere:

10. TIPUS DE JORNADA

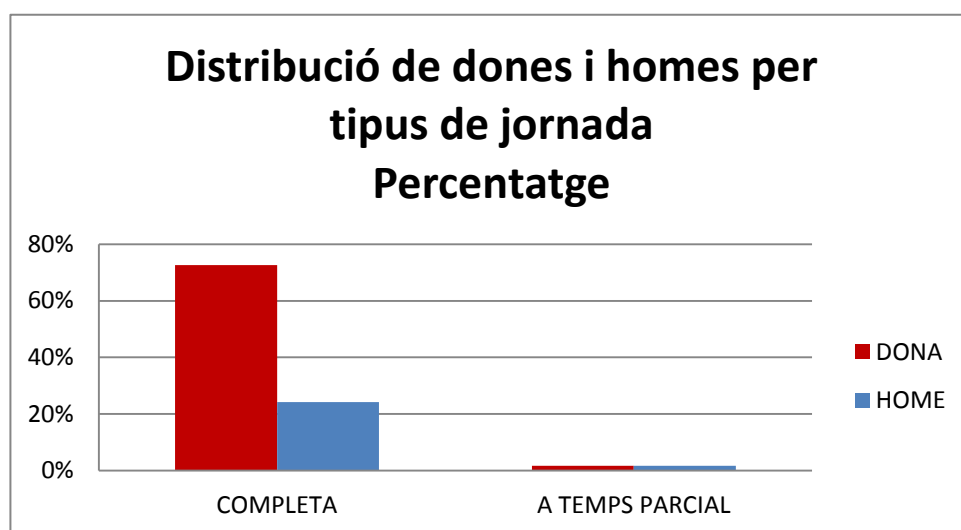
A. Dades per nombre de persones totals

Núm. dones i homes per		
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	45	15
A TEMPS PARCIAL	1	1
Total general	46	16

B. Dades per percentatge de persones totals

%dones i homes per

Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	73%	24%
A TEMPS PARCIAL	2%	2%
Total general	74%	26%



Com es pot observar al gràfic, el 96% dels contractes del personal de l'Heura del Vallès es correspon amb contractes a jornada completa mentre que el 4% restant correspon a contractes a jornada parcial.

En referència al mateix indicador diferenciat per gènere, la distribució dels valors és molt similar al de la dada general de l'Heura del Vallès i tenint en compte la sobrerrepresentació de dones abans esmentada, podem considerar que aquesta dada està dins de la normalitat a nivell general.

Distribució dels assistents a accions formatives per gènere:

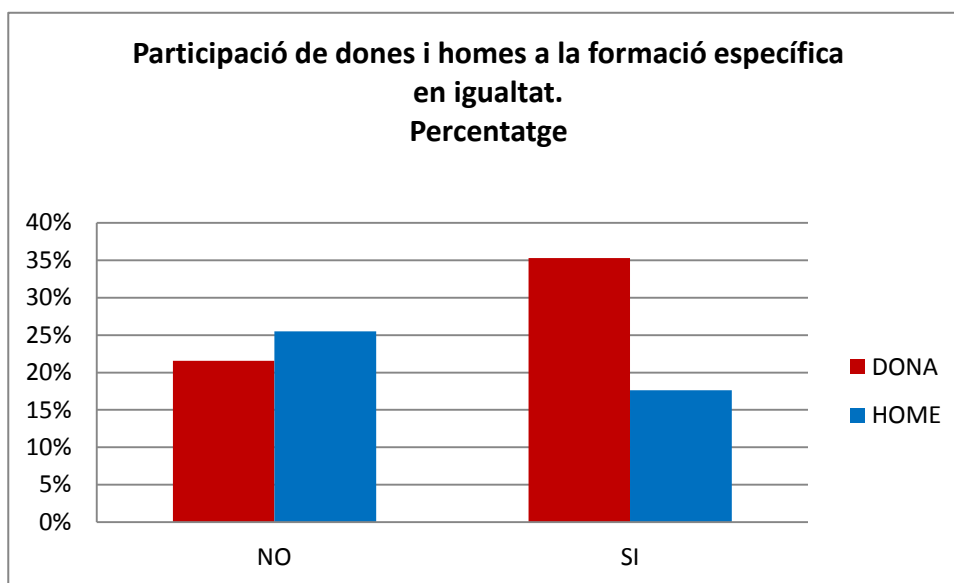
Al següent gràfic s'expressa el número de persones que han participat a alguna acció formativa durant l'any 2019, el llistat recull el total d'hores que una persona ha participat a una activitat formativa i per aquest motiu el número de treballadors que han fet alguna acció formativa és superior al número de treballadors totals de l'Heura del Vallès.

Com es pot apreciar les dades són s'ajusten a la distribució del personal per gènere i per tant podem concloure que l'accés a la formació és proporcional a la plantilla de l'Heura de l'Heura del Vallès.

8. FORMACIÓ EN HORARI LABORAL

Horari Laboral	Per SEXE	
	DONA	HOME
NO	55	65
SI	90	45
Total general	145	110

Horari Laboral	Per SEXE	
	DONA	HOME
NO	22%	25%
SI	35%	18%
Total general	57%	43%



ÀREES DE MILLORA:

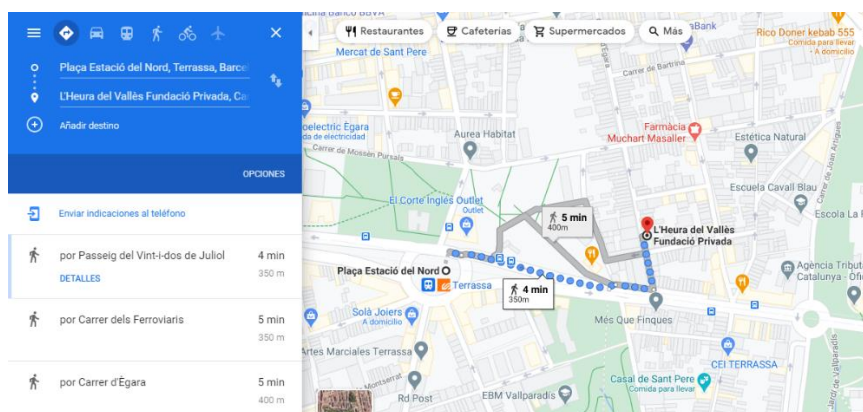
Dins els apartats de millora d'aquest àmbit, considerem que la recollida d'informació vinculada amb els temes d'igualtat i la seva posterior divulgació entre les persones membres de l'organització pot ser un àrea de millora a treballar.

4.2.10 Àmbit 10: Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball

Àmbit 10	Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball	198
Indicadors	Al centre de treball de l'empresa es pot arribar fàcilment en transport públic	99
	Els horaris del transport públic que arriba al centre de treball s'adeqüen als horaris dels treballadors i les treballadores de l'empresa.	99

El centre està ubicat en una localització molt ben comunicada amb diversos transports públics. A 5 minuts a peu tenim situada l'estació del Nord que acull el servei de Rodalies de Renfe i el de Ferrocarrils Catalans. (*)

Al voltant de l'estació hi ha diverses parades d'autobús urbà. Les línies que arriben fins aquí, comuniquen aquest barri (i per tant el nostre centre) amb la majoria de barris de la ciutat.



FORTALESES:

La zona està molt ben comunicada amb els transports públics i això fa l'accés al centre. També és fàcil arribar amb el transport personal si no volguéssim fer servir el transport públic.

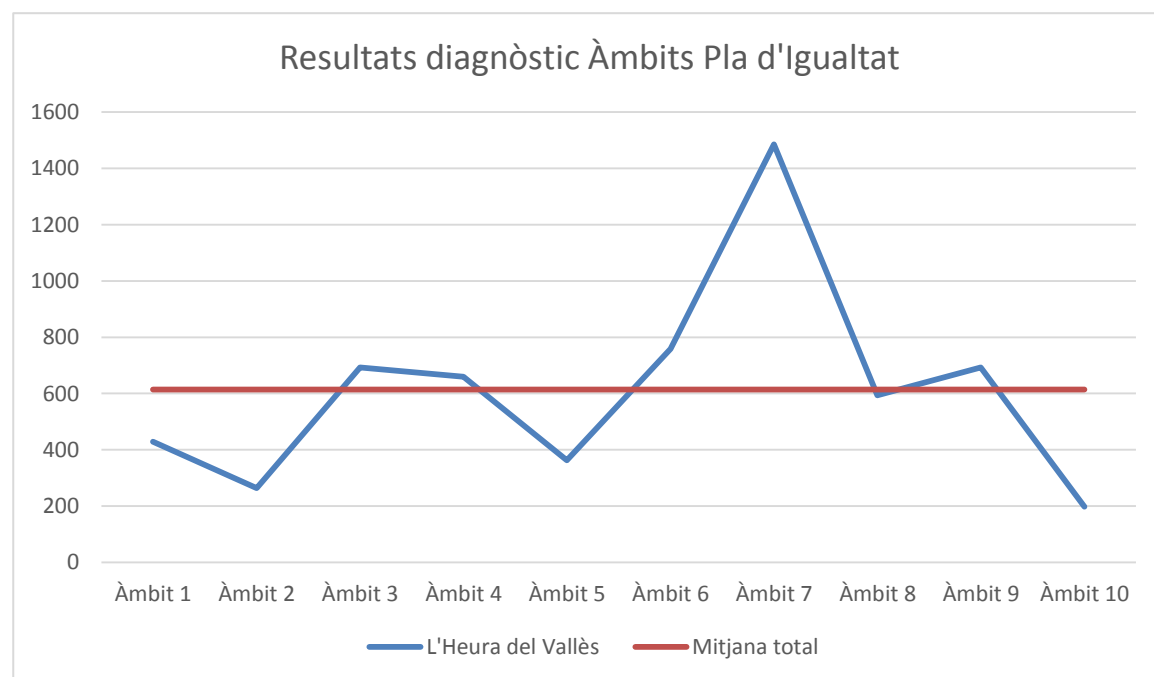
ÀREES DE MILLORA:

Respecte al personal i la seva mobilitat creiem que és tot correcte. Com a centre potenciem que els nostres alumnes facin servir aquest transport públic i treballem molt al respecte per tal que l'utilitzin.

4.3 Conclusions generals del diagnòstic

El primer objectiu del diagnòstic, era determinar que l'entitat gaudeix de bona salut en quant a la igualtat entre dones i homes, descartant l'existència de cap situació greu que provoqués una preocupació determinant i que requerís d'una actuació immediata.

Un cop fet aquest primer anàlisi podem concloure que en termes generals a l'Heura del Vallès no es detecten situacions de discriminació per raó de sexe més enllà de la sobrerepresentació de dones en el sector educatiu. De fet, si observem el quadre resum amb la representació gràfica dels àmbits avaluats hi ha diferències considerables entre alguns àmbits, però considerem que el fet que hi hagi més ítems avaluable en uns àmbits que en uns altres fa que augmenti la puntuació total d'alguns àmbits respecte a la resta.



Entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes sobre els que tenim un recorregut de millora i que per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Dins els possibles àmbits de millora, trobem aspectes fàcilment abordables i assolibles a curt termini de temps i d'altres en que la intervenció serà realment complexa per venir determinada per factors externs, socials, legals, econòmics, en que tot i tenir un marge d'actuació, els possibles resultats poden ser més limitats i menys immediats.

En aquest sentit, la situació de desigualtat detectada més important és la que es correspon a la distribució de gènere del personal de l'Heura del Vallès. Aquesta situació és

compartida amb el sector a on, com hem vist, els resultats encara es troben més aguditzats i venen determinats per aspectes socials difícils de revertir a curt termini, tot i que es poden fer actuacions internes que tractin de millorar aquesta situació.

Tots aquests aspectes, els més fàcilment abordables i els més complexos, es desenvolupen en el següent apartat que recull el desplegament de les accions a desenvolupar durant els propers anys. Les accions de millora que s'estableixen es presenten agrupades en els mateixos àmbits del qüestionari de diagnòstic per tal de mantenir una traçabilitat que faciliti la comprensió i seguiment del Pla.

5. ACCIONS DE MILLORA I PLANIFICACIÓ

Tot i que a partir del diagnòstic realitzat es desprèn que la situació en matèria d'igualtat a l'Heura del Vallès podem considerar-la força saludable, és cert que han aparegut alguns àmbits que permeten millorar les actuacions a realitzar per prevenir futures desviacions i avançar en algun concepte menys treballat.

Per tal de fer-ho, d'acord amb l'anàlisi realitzat s'ha decidit establir les següents accions de millora pel període de vigència del Pla, (2019-2022)¹⁵. Tot i que aquests són els objectius establerts pel Pla, aquests podran ser modificats o ampliat en qualsevol moment en que la Comissió d'Igualtat ho consideri adient, ja sigui per mutu propi o a proposta valorada d'alguna persona o persones de l'entitat.

Per tal de facilitar la consecució de les accions prioritzades, a continuació presentem les mateixes, agrupades per àmbits i recollint la descripció de l'acció a realitzar, la persona responsable de garantir la seva realització, el indicador que permetrà valorar la seva consecució o la millora aconseguida i per últim la data que s'estableix perquè l'acció estigui realitzada, en aquest darrer apartat trobarem alguna acció que no té una data de finalització concreta sinó que per les seves característiques la seva aplicació és continuada.

¹⁵ Modificació realitzada en la revisió del Pla durant el curs 20-21. Les modificacions programades per l'any 2020 s'han executat durant el curs 2020-2021 a causa de la Pandèmia.

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
1	Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats	1.1.	Referenciar a la documentació d'acollida el posicionament de l'entitat respecte la igualtat d'oportunitats i facilitar accés al Pla d'Igualtat que estigui vigent en cada moment	Àrea de Recursos Humans	100% de la documentació d'acollida actualitzada	Segon trimestre del 2021
		1.2.	Elaborar i fer accessible a tot el personal una memòria anual d'Igualtat que reculli el seguiment del desplegament del Pla i l'actualització dels seus principals indicadors	Coordinador/a Comissió d'Igualtat	Elaboració i comunicació al personal de la memòria anual d'igualtat (SI/NO)	Anualment fins al juny del 2021

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
2	Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats	2.1.	Garantir que els líders de l'organització disposen de formació respecte la igualtat d'oportunitats	Àrea de Recursos Humans	% Persones de la plantilla formades	Anualment fins al curs del 20/21
		2.2.	Realitzar accions formatives al personal sobre la igualtat d'oportunitats	Àrea de Recursos Humans	% Persones de la plantilla formades	Anualment fins a 2020
		2.3.	Fer difusió del contingut de Pla d'Igualtat a la totalitat del personal	Coordinador/a Comissió d'Igualtat	Informar al personal de l'existència del Pla d'Igualtat (SI/NO)	Durant el curs 19/20 i el curs 20/21
		2.4.	Promoure la participació del personal en la revisió del Pla d'Igualtat	Coordinador/a Comissió d'Igualtat	Sol·licitud de participació al personal en la proposta d'accions de millora (SI/NO)	Anualment mitjançant els claustres a partir del 2019

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
3	Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa	3.1.	Actualitzar tots els documents oficials a que tinguin un llenguatge no sexista.	Àrea de Comunicació i Direcció	Revisar i divulgar la revisió de la guia de llenguatge no sexista (SI/NO)	Al llarg del 2020
		3.2.	Realitzar un protocol per a una imatge externa no sexista.	Comissió d'Igualtat	Establir criteris corporatius no sexistes	A partir del curs 2021-2021 (Durant el Pla d'Igualtat del 2021)

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
4	Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa	4.1.	Sistematització dels informes de gestió vinculats a l'àmbit de RRHH per tal de que els seus resultats recullin la segregació per sexe	Àrea de Recursos Humans	Disposar dels resultats dels indicadors de RRHH segregats per sexe (SI/NO)	A mesura que es vagin revisant els corresponents procediments
		4.2.	Explicitar als procediments de RRHH la voluntat el compromís de l'entitat per tal de garantir la participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball	Àrea de Recursos Humans	Nº de procediments de RRHH en que s'expliciti el compromís d'igualtat	A mesura que es vagin revisant els corresponents procediments

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
7	Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere	7.1.	Garantir que els líders sindicals encarregats de la prevenció de riscos laborals es formin en temes específics sobre la prevenció de riscos per gènere.	Àrea de Recursos Humans	Nº de persones formades en aquest aspecte	Continuadament, (d'acord a l'evolució del desplegament del Pacte)

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
8	Igualtat retributiva entre dones i homes	8.1.	Millorar l'Excel de la recollida de dades sobre la retribució	Àrea de Recursos Humans	Conclusions informatives més clares en aquest àmbit	Continuadament, (d'acord a l'evolució del desplegament del Pacte)

AMBIT D'ACTUACIÓ		ACCIÓ DE MILLORA		RESPONSABLE	INDICADOR	DATA D'EXECUCIÓ
9	Condicions laborals igualitàries per a dones i homes	9.1.	Fer més enquestes de recollida d'informació específica per a cada àmbit d'anàlisi.	Comissió d'Igualtat	Conclusions informatives més clares en aquest àmbit específic	Continuadament, (d'acord a l'evolució del desplegament del Pacte)

6. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Com hem comentat en l'apartat referent a la Comissió d'Igualtat, entre les seves funcions es troba la de realitzar el seguiment de les accions planificades i els seus resultats, valorant possibles necessitats addicionals o nous objectius.

Per fer-ho la Comissió es reunirà semestralment o sempre que sigui necessari per tal de fer el seguiment de l'evolució del Pla d'Igualtat i de les accions vinculades al mateix.

Els resultats del Pla es faran públics a través d'una memòria anual per tal de que sigui conegut per totes les persones treballadores de l'entitat en la recerca de la seva implicació en la millora de la seva millora.

Igualment, en els períodes establerts o quan s'estimi necessari el Pla s'anirà revisant i actualitzant donant resposta a la nova situació de l'entitat en aquest àmbit o quan es puguin produir canvis externs que afectin al seu contingut

Terrassa a 1 de desembre de 2019

6. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Com hem comentat en l'apartat referent a la Comissió d'Igualtat, entre les seves funcions es troba la de realitzar el seguiment de les accions planificades i els seus resultats, valorant possibles necessitats addicionals o nous objectius.

Per fer-ho la Comissió es reunirà semestralment o sempre que sigui necessari per tal de fer el seguiment de l'evolució del Pla d'Igualtat i de les accions vinculades al mateix.

Els resultats del Pla es faran públics a través d'una memòria anual per tal de que sigui conegut per totes les persones treballadores de l'entitat en la recerca de la seva implicació en la millora de la seva millora.

Igualment, en els períodes establerts o quan s'estimi necessari el Pla s'anirà revisant i actualitzant donant resposta a la nova situació de l'entitat en aquest àmbit o quan es puguin produir canvis externs que afectin al seu contingut

Terrassa a 9 de abril de 2021



ACTA COMISSIÓ PLA D'IGUALTAT

Terrassa a 2 de novembre de 2020

Reunida la Comissió d'Igualtat de l'Heura del Vallès Fundació Privada, formada per:

Pilar Fernández (Direcció General)

Melania Peñalver (Administració)

Pilar Rodríguez (Secció Formació Laboral)

Yésika Aguayo (Secció Escolar)

Pilar Homs (Representant sindical i Servei d'Inserció laboral Binomis)

Punts:

1. RD 901/2020 i RD 902/2020 del 13 d'octubre
2. Estat de la recollida de la informació de l'enquesta
3. Estat redacció punts document word del Pla d'Igualtat

Acords:

Pilar i Yessika s'ocuparan de fer seguiment al recull de dades de l'enquesta i tabular resultats.

Melania s'ocuparà d'omplir la pestanya de dades de l'entitat de l'exel retribucions.

Pilar revisarà els dos RD per veure quines coses noves s'han de tenir en compte.

La pròxima reunió ordinària tindrà lloc el dia 15 de febrer de 2021, a les 13h.



ACTA COMISSIÓ PLA D'IGUALTAT

Terrassa a 15 de febrer de 2021

Reunida la Comissió d'Igualtat de l'Heura del Vallès Fundació Privada, formada per:

Pilar Fernández (Direcció General)

Melania Peñalver (Administració)

Pilar Rodríguez (Secció Formació Laboral)

Yésika Aguayo (Secció Escolar)

Pilar Homs (Representant sindical i Servei d'Inserció laboral Binomis)

Punts:

1. Revisió diagnosi i elaboració de les mesures
2. Exel retribució

Acords:

S'han recollit els resultats de l'enquesta en el document word.

Ara falta poder acabar d'actualitzar correctament l'exel de retribucions per extreure els resultats de les gràfiques.

Es fan equips per seguir amb l'elaboració del Pla d'Igualtat.

I es signa per a què consti

La pròxima reunió ordinària tindrà lloc el dia 12 d'abril de 2021, a les 13h.



ACTA DE DESIGNACIÓ DE LA PERSONA ENCARREGADA DE REALITZAR EL TRÀMIT DE REGISTRE DEL PLA D'IGUALTAT

Terrassa a 12 d'abril de 2021

Reunida la Comissió d'Igualtat de l'Heura del Vallès Fundació Privada, formada per:

Pilar Fernández (Direcció General)

Mel Peñalver (Administració)

Pilar Rodríguez (Secció Formació Laboral)

Yésika Aguayo (Secció Escolar)

Pilar Homs (Representant sindical i i Servei d'Inserció laboral Binomis))

S'acorda que Pilar Fernández, directora general de L'Heura del Vallès Fundació Privada, serà la persona encarregada de registrar el Pla d'Igualtat de l'Heura del Vallès, que entrarà en vigor 12 d'abril de 2021 i que tindrà un període de vigència fins al 31 de desembre de 2022.

La pròxima reunió ordinària tindrà lloc el dia 24 de maig de 2021.



PLA D'IGUALTAT

CARTA DE COMPROMÍS

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Direcció General

Terrassa, 4 de maig de 2020