

Pla d'igualtat

Setembre de 2023

Índex

Introducció	3
Determinació de les parts que el concerten	5
Àmbit personal, territorial i temporal	5
Informe del diagnòstic	6
Resultats de l'auditoria salarial	6
Objectius del pla d'igualtat	6
Objectius generals	6
Objectius específics	7
Mesures del pla d'igualtat	8
Calendari de treball	34
Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica	37
Composició de la comissió de seguiment i avaluació	37
Funcions de la comissió de seguiment i avaluació	38
Procediment de modificació i resolució de discrepàncies	38
Signatura del pla	39
Annex 1: informe de diagnòstic del Pla d'Igualtat	
Annex 2: Auditoria salarial i resultat	

Introducció

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

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

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

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

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

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

Determinació de les parts que el concerten

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

□ **Per part de la representació legal de les persones treballadores:**

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

• **Per part de la representació de l'empresa:**

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

Àmbit personal, territorial i temporal

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

Escoles de titularitat de la Fundació Vedruna Catalunya Educació.

Equips de Treball de Vedruna Catalunya.

SPLE Servei per les Escoles.

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

— Data de signatura: 28 de setembre de 2023

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

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

Informe del diagnòstic

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

Resultats de l'auditoria salarial

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

Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

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

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

Àmbit 3: Avançar en què la representació de gènere que hi ha a les escoles es compleixi en els equips de treball.

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

Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.

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

Àmbit 7: Millorar el coneixement per part dels treballadors i treballadores dels permisos.

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

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

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

Objectius específics

Educació

- 1.1.- Aplicar les 6 accions de millora indicades en la Diagnosi, per les àrees de l'àmbit 1 que necessiten millora
- 2.1.- Millorar la comunicació dels drets laborals relatius a la conciliació familiar i laboral.
- 2.2.- Tendir a obtenir equips de treball/direcció mantenint amb una representació percentual de gènere pròpia del centre.
- 3.1.- Formar les persones encarregades dels processos de selecció
- 3.2.- Obrir un debat sobre la necessitat, o no, d'arribar a una paritat de gènere en els claustres i els equips directius.
- 4.1.- Realitzar formacions sobre igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- 4.2.- Elaborar un llistat d'estratègies per afavorir en igualtat de gènere
- 5.1.- Millorar el coneixement dels criteris de promoció interna
- 6.1.- Reduir les bretxes salarials justificades.
- 7.1.- Informar els treballadors dels diferents permisos per afavorir la vida laboral, personal i familiar.
- 7.2.- Identificar les necessitats dels treballadors i treballadores en matèria de conciliació.
- 8.1.- Incloure la igualtat de gènere en el pla de comunicació del centre
- 8.2.- Incloure la no discriminació per motiu de gènere com a criteri de valoració dels proveïdors
- 9.1.- Controlar els efectes i conseqüències de les baixes laborals produïdes per contingències comunes en el marc del Pla d'Igualtat
- 9.2.- Analitzar la casuística dels accidents de treball en funció del gènere.
- 10.1.- Fer formació per a RLT i per a responsables de no discriminació del Consell Escolar.
- 10.2.- Crear una comissió que generi material didàctic per treballar la igualtat de gènere amb els alumnes (plantejat com un treball de futur)

Mesures del pla d'igualtat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Àmbit 5: Comunicar els criteris de promoció interna.

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

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

Àmbit 6:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Calendari de treball

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



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

Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

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

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

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

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

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

Composició de la comissió de seguiment i avaluació

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

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

Funcions de la comissió de seguiment i avaluació

Les funcions de la comissió són les següents:

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

Funcionament

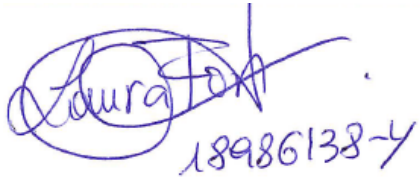
La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim una vegada per any, amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita a l'altre indicant els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

La Comissió també es reunirà les vegades que siguin necessàries per tal de donar compliment la implantació, seguiment, revisió, redacció de l'informe de seguiment, avaluació, calendari d'actuació i procediment de modificació del pla d'igualtat

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

Procediment de modificació i resolució de discrepàncies

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

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

DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT

1. Introducció.....	2
1.1. Presentació de la organització.....	2
1.2. Dades generals de la diagnosi	3
2. Àmbits diagnosticats	3
ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA.....	4
1.1. Treball previ d'igualtat	4
Si prèviament a aquesta diagnosi ja s'ha elaborat un Pla o accions d'igualtat	4
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals	4
Si a la informació, els procediments o els documents corporatius la igualtat entre homes i dones està recollida de forma explícita	4
1.3. Estructures i participació.....	5
Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.....	5
1.4. Comunicació i imatge corporativa.....	6
Missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui.....	6
1.5. Comportament contraris al valor de la igualtat	6
1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.....	8
PUNTS FORTS I FEBLES ÀMBIT 1- les accions les hi deixem? Surten al Pla, no??.....	9
ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS	11
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització	11
2.2. Característiques generals de la plantilla.....	12
2.3. Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització	12
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....	15
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes.....	15
2.6. Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.....	15
2.7. Extincions i motius de les extincions de la relació laboral.....	15
PUNTS FORTS ÀMBIT 2	16
ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	16
3.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització	17
3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.....	18
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.....	18
3.4. Evolució de les contractacions	18
PUNTS FORTS ÀMBIT 3	19
ÀMBIT 4. FORMACIÓ CONTÍNUA I/O INTERNA	20
4.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.....	20
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.....	20
4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats	20
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.....	21
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.....	21
PUNTS FORTS ÀMBIT 4	21

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.....	22
5.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional en dones i homes.....	23
5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció interna i al desenvolupament professional.....	23
5.3. Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats	23
5.4. Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional	23
PUNTS FORTS ÀMBIT 5	24
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	24
6.1. La percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes a l'organització.....	25
6.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial	25
6.3. Les retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.....	27
PUNTS FORTS I FEBLES ÀMBIT 6.....	29
ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	29
7.1. Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa	30
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.....	31
7.3. L'ús que dones i homes fan de les diferents mesures.....	31
PUNTS FORTS ÀMBIT 7	31
ÀMBIT 8.COMUNICACIÓ NO SEXISTA	32
8.1. Percepció de les persones	32
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.....	33
PUNTS FORTS ÀMBIT 8	33
ÀMBIT 9. SALUT LABORAL	33
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere	34
9.2. Representació de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.....	34
9.3. Protecció de la maternitat i del període de lactància	34
9.4. Anàlisi dels accidents de treball amb enfocament de gènere	35
9.5. Anàlisi de la malaltia professional amb enfocament de gènere	35
9.6. Anàlisi de la contingència comuna amb enfocament de gènere.....	35
PUNTS FORTS ÀMBIT 9	35
ÀMBIT 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	36
10.1. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe	37
10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	37
10.3. Si han existit situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.....	37
3. Conclusions.....	38
4. Bibliografia.....	38
5. Annexes.....	38
5.1. Dades qualitatives	38
5.2. Resultats de l'enquesta	41
5.3. Auditoria Retributiva.....	41

1. Introducció:

1.1. Presentació de l'organització:

Vedruna Catalunya Educació és una fundació que ha estat promoguda per la Congregació de Germanes Carmelites de la Caritat Vedruna. Es va constituir l'any 2016 en el marc del Manso Escorial de Vic, lloc on va viure Joaquina de Vedruna, fundadora de la Congregació i inspiradora del nostre estil educatiu.

La Fundació Vedruna Catalunya Educació aplega a les 35 escoles Vedruna de Catalunya i 2 escoles més adherides al projecte educatiu.

Nom i Raó Social: Fundació Vedruna Catalunya Educació

Forma jurídica: Fundació

Activitat: Ensenyament

Sector: Educació Infantil, Primària, ESO, Batxillerats i CFGM i CFGS

Adreça (*): Torras i Bages 7, 08500 Vic

Telèfon: 93 302 79 79

Web: <https://vedrunacatalunya.cat/>

1.2. Dades generals de la diagnosi:

Data de realització de la diagnosi: juliol 2023

Període de referència temporal de les dades de la diagnosi: any 2021

Persona responsable de la realització de la diagnosi: Subcomissió del Pla d'Igualtat (Miquel Graupera, José Manuel Paunero, Laura Font)

Correu electrònic: miquelgraupera@vedruna.cat

Persona de contacte: Miquel Graupera i Costa

Realitzar el Diagnòstic d'Igualtat ha resultat ser una feina realment complexa, per una banda, per la quantitat tan àmplia d'aspectes que s'han d'analitzar; per altra per la poca formació i coneixement objectiu sobre el tema dels membres de la comissió, a part de la bona voluntat i esperit crític; i per altra de la dificultat de recollir un volum de dades quantitatives molt gran i que sigui fàcil de consultar, que no sempre ha estat possible tenir.

Seguint la "Guia Pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions" (Edició 2017), la Comissió del Pla d'Igualtat ha fet una anàlisi de la informació qualitativa i quantitativa que la normativa indica que cal avaluar (Annex Rd 901), pels deu àmbits proposats.

Pel que fa a la informació quantitativa, és la que la FVCE ha proporcionat. Pel que fa a la informació qualitativa, únicament s'ha usat l'enquesta com a fonts d'informació. No s'han dut a terme entrevistes personals ni tampoc dinàmiques de grup, tal com suggereix la Guia.

2. Àmbits diagnosticats:

A continuació presentem cada un dels àmbits i l'anàlisi elaborada.

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA:

La cultura organitzativa fa referència a supòsits, normes i preocupacions compartides per les persones d'una organització. Una manera senzilla d'explicar-ho és: «la cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar».

La cultura empresarial, entesa com a «forma de ser d'una organització», es manifesta en les formes d'actuació i s'interioritza en forma de creences col·lectives.

Així doncs, en aquest àmbit mesurarem el grau d'integració del valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'organització, la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat, la percepció de les persones que componen la plantilla i com aquesta participa en les mesures d'igualtat que desenvolupa l'empresa.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 1
1.1. Treball previ d'igualtat. Si prèviament a aquesta diagnosi ja s'ha elaborat un Pla o accions d'igualtat.
• Estem en procés de creació del pla d'igualtat de la FVCE. De forma prèvia ja s'havia elaborat el pla contra l'assetjament. • No s'ha rebut, com a organització, cap certificació o un premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones i homes. L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. • Col·laboració amb les taules de debat del FCB sobre Bulling. Participació en article sobre Diversitat Sexual a les Escoles Cristianes, i participació en una xerrada.
1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals. Si a la informació, els procediments o els documents corporatius la igualtat entre homes i dones està recollida de forma explícita.
• La documentació corporativa inclou la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per motiu de gènere, ja que mai s'especifica que calgui tenir un gènere en concret per accedir a un lloc de treball. Per altra banda, tampoc està especificada de forma explícita la igualtat entre homes i dones. • En lectura del Codi Ètic s'observa que en la Declaració de Principis Ètics, en el punt 3, ja s'inclou el concepte de "gènere": "3. Respecte a les persones. Vetllar per tal que totes les persones que mantenen qualsevol tipus de relació amb la Fundació rebin un tracte just i digne.

La Fundació vetllarà per tal que en les relacions amb totes les persones que tenen una relació amb la Fundació, inclosos els alumnes, es respectin els drets fonamentals, garantint que no es produirà discriminació o assetjament per motius de raça, gènere, nacionalitat, religió, orientació sexual, estat civil, opinions polítiques o qualsevol altra condició personal.”

Es proposa que la persona responsable dels documents, incorpori la perspectiva de gènere i ho relacioni amb el Pla d'Igualtat, quan es revisi el document.

- El conveni col·lectiu que s'aplica no fa cap referència específica relativa a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Fins ara no és recollien dades relatives a la plantilla segregades per la variable “sexe”. A partir d'ara es proposa incloure el recompte total anual de quantitat d'homes i dones en la memòria anual de la FVC, així com el recompte de la resta de dades cada quatre anys en el moment de la revisió de l'auditoria retributiva.
- En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. No s'inclou el fet de ser homes o dona com un requisit. Es proposa que s'incorpori tenir en compte el gènere per arribar a una situació de paritat en el càrrec, equip de treball, o perfil laboral, sempre que sigui possible.
- Es proposa demanar a l'equip d'ISO de la Fundació que inclogui algun indicador per mesurar la situació d'igualtat de dones i homes, en el procediment adient pel que fa a FVCE, per tal de poder veure l'evolució al llarg del temps del compliment d'altres accions que es proposen pel Pla d'Igualtat.

Proposta d'indicador:

Calcular de forma anual la quantitat d'homes i dones treballadors de la FVC. Així com el percentatge de dones amb càrrec sobre el total de dones, i el percentatge d'homes amb càrrec sobre el total d'homes.

1.3. Estructures i participació

Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- No existeixen estructures prèvies a l'inici del diagnòstic que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. La primera ha estat la creació de la Comissió d'Igualtat per a la realització del Pla.
- Dins de la FVCE no existeix la figura de l'agent d'igualtat. En els Consells Escolars sí que existeix la figura de l'Agent d'Igualtat. Malauradament, no és un rol o funció que es conegui o del que se'n parli gaire en els consells escolars.
- El Departament de RH no compta amb personal format en igualtat de dones i homes.
- No s'han dut a terme polítiques, accions o iniciatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats, per tant, tampoc s'ha pogut treballar amb la plantilla. Hi ha poc costum de negociar i consensuar amb la RLT, dinàmica que està canviant.
- Hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la Comissió d'igualtat: 5 dones i 5 homes. 5 persones de la comissió són representants dels treballadors.
- No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la representació legal de treballadors i treballadores. Està en una proporció similar a la proporció d'homes i dones de la Fundació:
Dones: 69 - 67,65% Homes: 33 -32,35%¹

1.4. Comunicació i imatge corporativa.

Missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui.

¹ Dades recollides el curs 20-21

- La difusió de continguts específics d'igualtat de dones i homes, inclosos continguts contra la violència masclista, es pot produir a dos nivells:
Hi ha una comunicació externa associada a acció educativa com pot ser els ODS o celebració del Dia Internacional de la Dona Treballadora.
Existeix una comunicació interna, per exemple: des dels sindicats.
- No es fomenta o es participa com a FVCE en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes (jornades, seminaris, programes públics, etc.), tot i que hi ha activitat vinculades a l'acció educativa que, tot i que no ser específiques, hi tenen relació. Per exemple: bullying, sí que recullen aquest aspecte entre d'altres.
- La FVCE no informa del seu posicionament pel que fa a la igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (proveïdors/clientes/usuàries). Tot i que sí que es comunica el codi ètic als proveïdors estratègics de la Fundació.
- Actualment, no es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.).

1.5. Comportament contrari al valor de la igualtat.

L'Equip de Gestió explica que no han estat informats que s'hagin produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes. Així i tot, en l'enquesta als treballadors, es recull la següent dada:

Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre de dones i homes?²

Total de treballadors Sí: 5,5%

No: 94,1%

No responen: 0,4%

Dades segregades per sexe:

Homes Sí: 18(6,6% del total d'homes) Homes No: 269 No responen: 0

Aquests 18 casos es corresponen a 14 escoles diferents, amb dos o un cas per escola.
D'aquests 18 casos, 7 són treballadors de l'etapa d'ESO, 3 de batxillerat, i 8 de primària.

En l'enquesta no queda recollit el motiu del conflicte o si es va resoldre. Caldrà millorar la recollida d'informació en la propera enquesta.

Hi ha 6 aportacions d'aquests 18 treballadors sobre les necessitats que identifiquen a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte:

- Protocols i circuits de detecció i derivació.
- Serveis municipals i comarcals existents
- Espais de formació per professionals i alumnat.

Les bates per a mestres són patrons diferents per a dona (més entallada i amb un disseny de colors diferent) que per a homes. Cercar una ràtio (sempre que sigui possible) que respecti la paritat home-dona en totes les etapes de la docència. Hi ha més professionals dones que homes. Hauríem de donar exemple a la societat.

A la meua escola les mestres i els i les alumnes han de portar bata, però els mestres homes no tenim bata i això em sembla discriminació.

Si volem igualtat cal practicar-la en tot el que sigui possible, a vegades les meves companyes pel fet de ser mares gaudeixen de certs "privilegis" que els homes no tenim.

Conèixer les mesures per treballar contra la violència masclista.

I les mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, proposats per aquestes treballadors:

- Sensibilitzar en les violències masclistes

²Enquesta resposta per 1210 treballadors/es el novembre del 2021.

- Planificar accions a mitjà i llarg termini amb continuïtat.
- Cercar la paritat en tots els equips de gestió de centre. Coordinació, equip directiu...
- Paritat en tots els estaments de l'escola
- Oportunitats tenim les mateixes
- Crec que ja s'està fent a mi les mateixes condicions i oportunitats, independentment del gènere.
- Conscienciar a la societat dels problemes d'igualtat dins el món social i laboral.
- En l'escola on treballa hi ha total igualtat entre homes i dones.

Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre de dones i homes?³

Dones Sí: 48(5,5% del total de dones) Dones No: 870 No responen: 5

Aquests 48 casos es corresponen a 26 escoles diferents, amb entre un i fins a sis casos segons l'escola. D'aquests 48 casos, 20 són treballadores de primària, 15 de l'etapa d'ESO, 5 de batxillerat, 5 d'Infantil, 4 de Llar, 3 de PAS i 1 de Cicles.

En l'enquesta no queda recollit el motiu del conflicte o si es va resoldre. Caldrà millorar la recollida d'informació en la propera enquesta.

Hi ha 21 aportacions d'aquests 48 treballadors sobre les necessitats que identifiquen a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte:

- Més informació
- Exposar els drets que tenim com a dones per la conciliació familiar. Notificar quins dies tenim dels diferents permisos que podem demanar. Saber quins protocols hem de seguir quan vivim alguna situació d'abús de poder per condició de gènere.
- No s'escau
- La perspectiva de gènere ha d'incloure el tracte entre docents i d'aquest en vers l'alumnat. —Acceptar falsos mites no ajuda a ningú.
- Igualar homes i dones en les diferents comunitats.
- Promoure el llenguatge no sexista, conciliació familiar, educació sense estereotips, coeducació, inclusió en perspectiva de gènere...,
- Més paritat a les plantilles
- Informació
- Treball de la perspectiva de gènere.
- Caldria democratitzar i fer públics els criteris d'accés als càrrecs de responsabilitat de l'organització.
- Jo no he patit discriminació en el meu centre de treball actual, però sí en un altre centre. S'hauria de vetllar sempre perquè la igualtat fos possible, tant pel que fa a homes com dones.
- No veig que hi hagi necessitats en la nostra escola
- Cal més informació i diàleg entre tot l'equip docent. No cal esperar a tenir un conflicte per parlar-ne.
- Un protocol contra l'assetjament de qualsevol tipus a la feina i mesures que afavoreixin la conciliació familiar i laboral.
- 1. Promoure mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats.
- 2. Integrar la visió de gènere.
- 3. Fomentar una acció educativa (coeducació) fonamentada en el reconeixement de les potencialitats i individualitats de tot l'alumnat, independentment del seu sexe."
- L'assertivitat de les treballadores. Una planificació amb més antelació de les activitats fora de l'horari escolar: cursos, reunions amb els equips...
- Fora la discriminació de gènere, aconseguir la igualtat total entre homes i dones i l'eliminació de tot tipus de discriminació negativa.
- Quan s'agafa la baixa materna s'ha d'especificar molt clarament que no et poden canviar les matèries, ni les tutories ni els nivells en els quals estaves habituat a treballar. La vulneració és flagrant en el meu cas. Caldria un document signat o alguna cosa.
- Igualtat de càrrecs i de condicions econòmiques pel que fa als aspectes que complementen el sou base.
- No en tinc cap.
- Accés a funcions directives en igualtat de condicions en relació al percentatge de treballadors de cada sexe.

I les mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, proposades per aquestes treballadores:

- Llenguatge inclusiu.
- Formació

³ Enquesta resposta per 1210 treballadors/es el novembre del 2021.

- Tenir interioritzat que hi ha d'haver igualtat d'oportunitats per accedir a llocs de direcció.
- cap
- Formació i conscienciació
- Valorar a tothom per igual. Tothom suma. Personal no docent monitor, pas, neteja i menjador indispensables
- formació, control del llenguatge escrit, oral i gràfic...
- Hauria de ser una cosa transversal i continua perquè l'alumnat d'ESO no respon gaire bé a les propostes de tallers, n'han fet molts i responen políticament correcte, però no els motiva i no en fan gaire cas, els estereotips i les conductes masclistes estan augmentant.
- Xerrades, cursos, etc
- Vocabulari relacionat amb la perspectiva de gènere.
- Els càrrecs de més confiança recauen sobre més homes que dones.
- Caldria fer més transparents i paritaris els mecanismes de promoció dins de l'empresa.
- Caldria valorar la capacitat de les persones com a tal, no en funció del seu gènere o relació familiar.
- Activitats per comprendre la igualtat
- Entrevistar i seleccionar homes i dones per igual, intentar que els claustres fossin equitatius quant a gènere.
- Les que estem fent actualment
- Doncs tan fàcil com valorar i respectar la igualtat de sexes.
- 1. Reflexionar sobre els prejudicis i estereotips de gènere.
- 2. Promoure que els infants expressin les seves emocions i sentiments.
- 3. Col·laborar amb les associacions de dones del nostre poble.
- 4. Treballar coordinadament amb les entitats públiques del poble que es dediquen a la igualtat de gènere.
- 5. Denunciar qualsevol tipus de violència de gènere, sigui física o verbal. "
- Valorar i respectar les persones que estan a l'Equip Directiu... No és compatible amb la vida familiar tanta feina i reunions amb tutoria. Convocar reunions des de Vedruna Cat en dia de festa local no és correcte, ni just.
- Treballar la igualtat des de tots els àmbits
- Caldria que es treballés en aquesta línia, ja que moltes vegades, sobretot, a secundària i Batxillerat es valora l'experiència, però, si ets dona o home no se't valora igual. Per exemple, es donen càrrecs a la gent que porta més anys a l'escola i als joves i dones, se'ns relega i moltes vegades, això es veu afectat si has estat mare.
- Busca plantilles heterogènies. Que una dona jove no se senti exclosa per una possible maternitat.
- Revisar la paritat en els equips de direcció i òrgans de govern tant a nivell d'escola com a nivell de Fundació.

En qualsevol cas, sí que fos necessari s'aplicaria el [Protocol d'Assejament](#).

1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones.

Una de les fonts principals d'informació per analitzar aquest apartat ha estat l'enquesta realitzada als treballadors durant el mes de novembre del 2021.

El nivell de participació de la plantilla és un indicador de la percepció sobre la necessitat de treballar aquest valor en el si de l'organització.

Del total de 2148 treballadors de la FVCE (dades 2021), han contestat l'enquesta 1210 persones, un 56% de la plantilla. En termes absoluts, un 55% dels treballadors homes i un 56% de les treballadores dones van participar en l'enquesta.

-home-286 enquestes, d'un total de 514 homes.

-dona- 924 enquestes, d'un total de 1634 dones.

Considerem que és mica més del 50% de la plantilla contesti l'enquesta és una bona participació, alhora està igualment representada l'opinió d'homes i dones. I per tant, les opinions recollides representen de forma adient la percepció, creences i mentalitat de les persones que treballen a la FVCE. Per altra banda, cal aconseguir més participació en la reedició de l'enquesta, quan es revisi el Pla.

S'analitzen les dades de l'enquesta, segregades per sexe, per les preguntes 2, 10, 11, i 12.⁴

2. En general, al Centre on treballes, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Puntuació mitjana tots els treballadors: 3,78

Puntuació mitjana homes: 3,82

Puntuació mitjana dones: 3,76

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

Puntuació mitjana tots els treballadors: 2,52

Puntuació mitjana homes: 2,59

Puntuació mitjana dones: 2,50

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

Homes Sí: 18 (6,6% del total d'homes)

Homes No: 269

No responen: 0

Dones Sí: 48 (5,5% del total de dones)

Dones No: 870

No responen: 5

Sí: 5,5%

No: 94,1%

No responen: 0,4%

En general no hi ha diferència entre homes i dones en la percepció d'igualtats d'oportunitats, es mostren gairebé totalment d'acord que els centre de treball es té en compte la igualtat entre homes i dones.

Per altra banda, es coneixen poc els drets laborals de les víctimes de violència de gènere. Caldrà fer difusió de la normativa relaciona.

L'anàlisi sobre els conflictes, enquestats en la pregunta 11 s'ha dut a terme en l'apartat anterior.

S'han revisat les necessitats i mesures proposades en l'enquesta. Veure Annex: recull de respostes obertes enquesta.

PUNTS FORTS I FEBLES ÀMBIT 1-

PUNTS FORTS ÀMBIT 1	PUNTS FEBLES ÀMBIT 1 i Propostes d'accions
1.1. Treball previ d'igualtat: Estem en procés de creació del pla d'igualtat de la FVCE. De forma prèvia ja s'havia elaborat el pla contra l'assetjament. S'havia vetllat per la difusió de les bones pràctiques en l'assetjament. S'havia vetllat per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, i participat en debats. Col·laboració amb les taules de debat aquest àmbit, i participat en	1.1. Treball previ d'igualtat: L'organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. Es desconeixia la normativa. Acció: vetllar per la difusió de les bones pràctiques en aquest àmbit, o participació en debats.

⁴ **Valoreu de l'1 al 4** les afirmacions següents, sent «4» totalment d'acord i «1» totalment en desacord.

debats. Col·laboració amb les taules de debat del FCB sobre Bulling. Participació en article sobre Diversitat Sexual a les del FCB sobre Bulling. Participació en article sobre Diversitat Sexual a les Escoles cristianes...i participació en una xerrada. 1.3. Estructures i participació: Existència d'estructures que tinguin com a objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i objectiu treballar i vetllar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Existeix la figura d'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars. Cal homes. Cal reforçar el seu coneixement per part de la comunitat educativa. El nivell de participació de la plantilla i/o representació legal de treballadores i treballadors En la Comissió d'Igualtat, homes i dones estan representats de forma paritària. En la Representació Legal dels estan representats de forma paritària. En la Representació Legal dels Treballadors, segueix la proporció de distribució per sexes de la plantilla, 70% de dones i 30% d'homes, aproximadament. 1.4. Comunicació i imatge corporativa. Missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui. Es comunica el Codi Ètic als igualtat que l'organització comuniqui. Es comunica el Codi Ètic als proveïdors estratègics de la Fundació. 1.5. Comportaments contraris al valor de la igualtat . No s'han produït a l'organització dificultats o conflictes relacionats amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes. Existeix el Pla d'Assetjament que ho vetlla. 1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones. Un cop analitzada l'enquesta, no hi ha diferència entre homes i dones en la percepció d'igualtats d'oportunitats.	Acció: tenint present la llei Orgànica 1/2004 de 28-12-2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, i fent-ne difusió en el Pla d'Igualtat i entre la xarxa de RLT de cada un dels centres de treball, creant un grup de difusió d'aquests. 1.2. Gestió organitzativa i relacions laborals: Si a la informació, els procediments o els documents corporatius la igualtat de dones i homes està recollida de manera explícita . Acció: Citar en tota la documentació el Pla d'Igualtat Acció: Preveure quan parlem de formació, una que sigui per a la persona que tracta la igualtat de sexes del CE. Resaltar el rol de l'Agent d'Igualtat en els Consells Escolars. 1.4. Comunicació i imatge corporativa. Missatges interns o externs sobre igualtat que l'organització comuniqui. Actualment no es requereix el igualtat que l'organització comuniqui. Actualment no es requereix el compliment normatiu en matèria d'igualtat de dones i homes a les empreses amb les quals col·labora (ETT, proveïdors, etc.). La comunicació corporativa no inclou explícitament continguts sobre igualtat de gènere. Acció: Augmentar la comunicació en xarxes socials sobre temes d'igualtat, de forma planificada. Afegir en el guió dels coordinadors de d'igualtat, Afegir en el guió dels coordinadors de xarxes. Revisar el pla de comunicació. Acció: Potenciar la comunicació interna, a través de DG i RLT, de continguts específics d'igualtat. Afegir-ho al Pla de Comunicació. Acció: crear un conjunt de publicacions dirigides al personal del centre amb objectiu formatiu. Acció: Demanar a les empreses estratègiques que ens aportin evidències (i/o una declaració) que compleixen la normativa en matèria d'igualtat de dones i homes. 1.6. Percepció, creences i mentalitat de les persones. Recollint les aportacions dels treballadors/ores que van respondre l'enquesta, cal millorar la informació de les mesures de conciliació laboral i familiar, que segons conveni, disposen les treballadores i treballadors.
--	--

	Aquestes sempre es compleixen quan es sol·liciten. Acció: De forma anual fer arribar a la plantilla de cada escola, a través del RLT un recordatori de les mesures de conciliació laboral i familiar, i els protocols existents.
--	--

ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS:

Malgrat els avenços significatius que s'han produït al llarg de les darreres dècades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, les previsions de futur són decebedores.

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre altres aspectes, en les diferències salarials de dones i homes, fins i tot quan porten a terme feines d'igual valor.

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

S'han analitzat els següents aspectes:

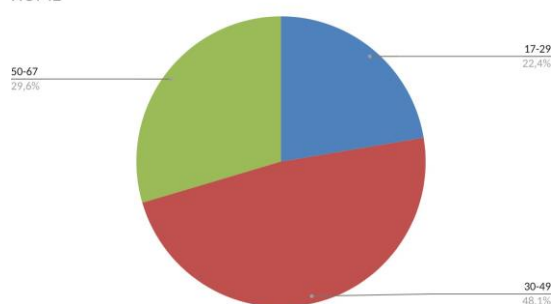
DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 2		
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.		
No hi ha equilibri pel que fa a la presència de dones i homes a la plantilla.		
GÈNERE	totals	Totals %
dona	1.634,00	76,07%
home	514,00	23,93%
Suma total	2.148,00	
La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes del sector. Hi ha un 71% de dones en el sector, sense comptar les llars d'infants.		
https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2019/03/20190403-aulasigualdad.html		
Per tant, seguim els percentatges habituals del sector.		
2.2. Característiques generals de la plantilla.		
Hi ha diferència entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat? ⁵		
No hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'edat. Es mantenen uns		

⁵ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades

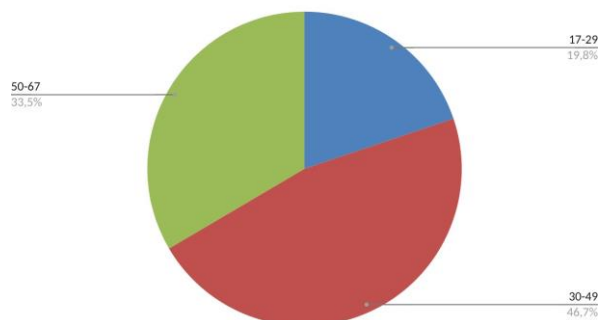
percentatges molt similars, i no es concentren més homes o dones en cap franja d'edat.

	DONA		HOME
17-29	324	17-29	115
30-49	763	30-49	247
50-67	547	50-67	152
	1634		514

HOME



DONA



Es té en compte l'edat de la plantilla en el disseny de mesures de conciliació?⁶

No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació, ja que pel mateix lloc de treball es demana la mateixa formació, sigui home o dona.

En el col·lectiu de persones amb comandament s'observen diferències entre dones i homes pel que fa al nivell de formació?⁷

2.3. Distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització.⁸

En relació amb el total de treballadors, un 76% són dones, i un 24% són homes. En tots els centres de treball hi ha més presència femenina que masculina, excepte a l'Oficina Tècnica on hi ha paritat de sexes, i també s'acosta a la paritat l'escola Vedruna Gràcia, amb un 57,57% de dones i un 42,57% d'homes.

En la majoria d'escoles el percentatge de treballadores dones i homes segueix el del total de treballadors, abastant la forquilla de 70-75% dones, 25-30% d'homes.

Hi ha 5 centres de treball amb més presència femenina que masculina, en superar el 85% de les dones en el centre de treball. Dues són escoles d'infantil i primària, i les altres tres tenen llar d'infants, etapes educatives on la majoria de professorat és tradicionalment femení, situació típica al sector.

Hi ha 12 escoles que presenten un percentatge de treballadors homes superior al 25%, i en tots aquests casos el percentatge d'homes del centre de treball en relació amb el total d'homes de la Fundació és més alt que el percentatge de dones en relació amb el total de dones. En tots aquests 12 casos són escoles amb etapes d'ESO, Batxillerats i Cicles, on sovint hi ha més professorat masculí. No es pot analitzar sí és realment aquest el motiu, ja que no es disposen de dades de treballadors segregades per sexe i etapa educativa per

⁶ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

⁷ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

⁸ Dades del 2021.

cada centre de treball.

S'ha pogut fer el càlcul segons la categoria laboral: S'han agrupat les diferents categories laborals segons contractació llistades per la FVCE en tres grups:

Personal docent d'etapes +12 anys: 578 persones.

Personal docent d'etapes 0-12 anys: 1212 persones.

PAS, Cuina, Manteniment i altres: 358 persones.

Són el total de 2.148 treballadors de la FVCE. (dades del 2021)

Total personal docent etapes +12a: 578 persones, un 26,80% dels treballadors de la FVCE.

Total personal docent dones etapes +12: 365 treballadores .

És un 17% del total de treballadors de la FVCE.

És un 63,15% del total de treballadors +12.

És un 22,33% del total de dones que treballen a la FVCE.

Total personal docent homes etapes +12: 213 treballadors.

És un 9,92% del total de treballadors de la FVCE.

És un 36,85% del total de treballadors +12.

És un 41,43% del total d'homes que treballen a la FVCE.

A les etapes +12 continua sent majoritària la presència de professorat femení. Tot i així, el 41,43 d'homes contractats a la FVCE ho estan per treballar a les etapes +12 anys.

Total personal docent 0-12a: 1212 persones, un 56,50% dels treballadors de la FVCE.

Total de personal docent dones etapes 0-12a: 997 treballadores

És el 46,41% del total de treballadors de la FVCE.

És el 82% del total de treballadors de l'etapa 0-12a.

És el 61% de les treballadores dones de la FVCE.

Total de personal docent 0-12a homes: 215 treballadors

És el 10% del total de treballadors de la FVCE.

És el 17,74% del total de treballadors de l'etapa 0-12a.

És el 41,83% del total d'homes que treballen a la FVCE.

En la categoria laboral de personal docent etapes 0-12a, hi ha més presència de treballadores dones que homes. El percentatge d'homes en aquesta etapa és similar a l'etapa +12. Acostuma a haver-hi més dones en les etapes educatives més baixes, per exemple a Infantil 0-3 anys.

Total de PAS, Cuina, Manteniment, Neteja i Altres: 358 persones, un 16.70% de treballadors de la FVCE.

Total de PAS et al. dones: 270

És el 12,57%% del total de treballadors de la FVCE.

És el 75,42% del total de treballadors del PAS et al.

És el 16,53% de les treballadores dones de la FVCE.

Total de PAS et al. homes: 88

És el 4,1% del total de treballadors de la FVCE.
És el 24,6% del total de treballadors del PAS et al.
És el 17,1% del total d'homes que treballen a la FVCE.

En la categoria laboral de PAS et al. hi ha més presència de treballadores dones que homes.

En totes les categories laborals analitzades (agrupades) sempre hi ha més treballadores dones que homes. Per tant, la presència de homes i dones no té relació amb les feines que es porten a terme, quan s'analitzen agrupades.

Si es fa l'anàlisi per categories laborals concretes observem que en les següents categories laborals només hi ha treballadors d'un únic sexe:

El personal de cuina i menjador acostuma a ser 100% dones.

Cuiner/a: dones
Ajudant de cuina: dones
Assist. Pree: dones
Cap cuina: dones
Cap secr.: dones
Guard. menj: dones
Neteja: dones
Portes: dones
Secretari: dones
Educador Infantil/Pree: dones

Of. 1A Mant: homes
Of. Manten: homes

Pel que fa a la representació d'homes i dones en els càrrecs, s'han revisat les dades de tres tipus de càrrecs:

Caps de departament, propis de l'etapa d'ESO.

Coordinacions, sense especificar quines: coordinacions de cicle, de Pastoral, de Xarxes, de TIC, de CAD

Equips directius: sense diferenciar els Directors Generals, dels Directors d'Etapa, dels Adjunts de Direcció.

No es pot veure el percentatge segons lloc de treball, ja que no està segregat per etapes educatives. Caldria incloure aquesta perspectiva per etapes educatives en la propera anàlisi de dades.⁹

Si s'analitza el percentatge de representació de cada sexe amb càrrec, hi ha una diferència percentual de sis punts pel que fa a l'accés als càrrecs de dones i homes.

Les 374 dones que el 2021 tenien un càrrec, representen el 22,88% del total de dones.

Els 149 homes que el 2021 tenien un càrrec, representen el 28,98% del total d'homes.

Els càrrecs de cap de departament, coordinador i Equip directiu tenen una distribució entre homes i dones semblant a la que hi ha al global, al voltant de 75% dones/25% homes
No hi ha equilibri entre dones i homes als diferents càrrecs. Es manté la proporció de la

⁹ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

plantilla global No es fa cap acció per evitar la infrarepresentació dels homes. És una característica del sector.
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.
Un cop analitzades les dades de contractació indefinida i temporal, segregades per sexes, observem que la temporalitat en els dos sexes és la mateixa que la proporció de la plantilla. Igualment passa amb la contractació indefinida.¹⁰
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes.
Passa el mateix en la proporció entre jornada completa i parcial, és segueix la proporció de la plantilla global No hi ha diferència entre parcials, però es dona més reduccions en el cas de les dones, sobretot per temps de conciliació de fills menors (aprofitant les possibilitats que ofereix el conveni).
2.6. Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
En l'últim any d'acomiadaments, en general també es mantenen els percentatges de plantilla (70/30%).
2.7. Extincions i motius de les extincions de la relació laboral.
S'observa una diferència entre dones i homes pel que fa a les extincions de la relació laboral produïdes en l'últim any: les baixes voluntàries són decisió majorment de les dones amb uns percentatges 81/19. En els "Fi de contracte a instàncies empresari" es torna a observar el percentatge 70/30. Per tant, es manté la proporcionalitat pel que fa a les extincions laborals, i considerem que es pot interpretar que hi ha la mateixa estabilitat.

PUNTS FORTS ÀMBIT 2	PUNTS FEBLES ÀMBIT 2 i propostes d'accions
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització. Hi ha desequilibri pel que fa a la presència d'homes i dones, però aquesta respon als percentatges habituals al sector, que tradicionalment ha estat fortament feminitzat. De forma general hi ha més dones que homes treballant a la Fundació, en les etapes educatives de primària i secundària. Amb un percentatge de 70% de dones i 30 % d'homes. A l'etapa d'escola bressol, la presència femenina encara augmenta	2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització. Hi ha més demanda de reducció de jornada per cura dels fills i conciliació familiar entre dones que entre els homes, responent a un biaix familiar entre dones que entre els homes, responent a un biaix cultural. S'orienta augmentar la informació sobre els drets de conciliació familiar i laboral dels homes, en tant que treballadors en igualtat

¹⁰ Dades del 2021. Analitzats els contractes indefinits/temporals- tipus de contracte-jornada

més. En els serveis administratius generals sí que hi ha paritat. Pel que fa a la resta de variables analitzades (per franges, d'edat, formació, equips directius i altres càrrecs, temporalitat, tipus de jornada, acomiadaments...), la diferència es manté sempre en les mateixes proporcions. Els càrrecs de cap de departament, coordinador i Equip directiu tenen una distribució entre homes i dones semblant a la que hi ha al global, al voltant de 75% dones/25%homes. El Personal de cuina i menjador acostuma a ser 100% dones. No es fa cap acció per evitar la subrepresentació dels homes. És una característica del sector.	de condicions amb les treballadores. Aquesta en igualtat de condicions amb les treballadores. Aquesta iniciativa de millora de la informació dels drets laborals ja s'ha proposat en d'altres àmbits. També es recomana obrir un debat en els diferents sectors de la comunitat educativa sobre la necessitat d'incorporació de personal docent masculí, en igualtat de competències professionals, per assegurar l'equilibri de rols i models entre homes i dones, sobretot en aquelles etapes educatives on la presència de personal docent masculí sigui inexistent o molt baixa. També es proposa pel personal de cuina i menjador.
--	---

ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ.

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de la dels homes. Si comparem les taxes d'ocupació de dones i homes, observem que la masculina és major que la femenina, tot i que no és el que passa en el sector educatiu.

Pel que fa a la relació entre ocupació i nivell de formació, es veu que tant homes com dones tenen més possibilitats d'incorporar-se al mercat laboral amb nivells més alts de formació, però el nivell formatiu que tenen les dones respecte als homes no s'ha traduït en la mateixa mesura en una major igualtat al mercat de treball, tal com es constata a «l'indicador d'igualtat de gènere de Catalunya» de l'Observatori Dona, Empresa i Economia.

Aquesta participació desigual prové d'estereotips de gènere que encara limiten l'accés de les dones al mercat laboral, ja que, tot i partir de les mateixes condicions, moltes vegades no s'apliquen criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui serà contractat. Per aquest motiu, es fa imprescindible que les organitzacions reflexionin sobre el seu procés de selecció des de la perspectiva de gènere.

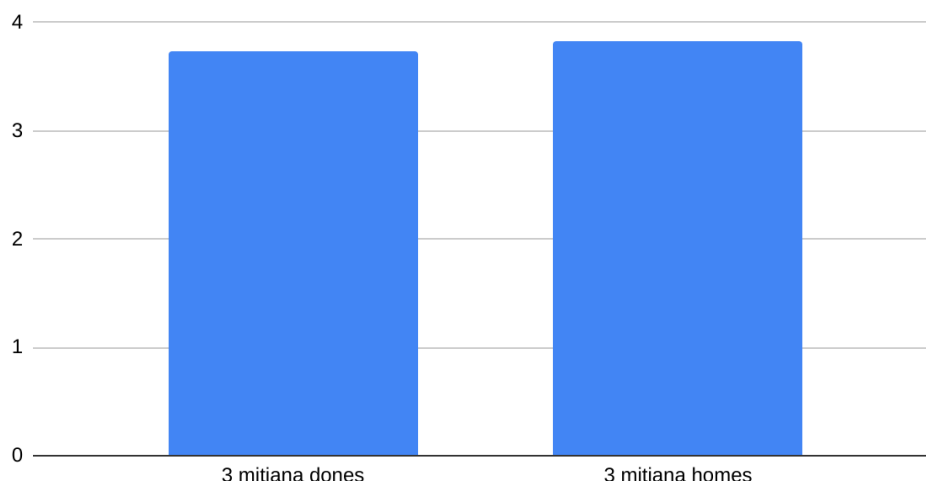
S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 3

3.1.Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a l'organització.

Les persones enquestades creuen que homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, la diferència no es considera prou significativa.

3 Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció. Dif 2,81%



COMENTARIS I SUGGERIMENTS:

- "Garantir que l'assignació de càrrecs sigui independent a la vida externa del personal a l'escola."
- "Es té tendència a cercar homes més que bons professionals"
- "L'accés a càrrecs de responsabilitat, essent majoria dones, estan ocupats per homes."
- "Promoure en els llocs directius més dones"
- "Potser caldria incorporar més mestres homes a primària"
- "Poder agafar un càrrec tot i la reducció de jornada per cura d'un fill"
- "Més presència de dones als alts càrrecs de la Fundació Vedruna Catalunya ja que majoritàriament les treballadores a la Fundació som dones."
- "A educació infantil manca de figura masculina a l'aula."
- "Equilibrar la plantilla de mestres ambdós sexes a l'etapa 0-6 i 6-12"
- "Pels homes que hi ha en plantilla n'hi ha massa que tenen càrrec. S'hauria d'equiparar més i donar més càrrecs a les dones."
- "La selecció dels càrrecs no es basa en entrevistes de diferents candidats, sinó que es tria en funció del criteri de l'Equip de Gestió, prèvia consulta informativa als claudres."

3.2.Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

No es fa selecció tenint en compte si el candidat és dona o home. Més aviat es fa segons capacitats. La definició dels llocs de treball fa referència a les competències i capacitats professionals.

Hi ha protocol de selecció del personal, però no té en compte la variable gènere.

Convocatòries o ofertes de treball, no n'hi ha.

Les persones que fan la selecció del personal no estan formades en temes d'igualtat, però en són sensibles.

3.3.Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.

No està contemplat en el protocol que les entrevistes les facin persones diferents segons responsabilitats i per tant tampoc persones de diferent gènere.

No hi ha indicacions sobre temes personals a la selecció. En el cas del gènere es potencia el gènere masculí en cas d'igualtat de competències entre els dos candidats per temes de subrepresentació.

3.4.Evolució de les contractacions.

Es rep una quantitat molt més alta de candidatures femenines que de masculines. El darrer més (14 set- 13 oct) s'han rebut 103 currículums a l'apartat de treballa amb nosaltres (Web Vedruna.cat). 77 són dones i 26 són homes (74,75 % - 25,40 % respectivament).

S'ha intentat que la plantilla esdevingui més paritària, ja que s'ha intentat que en cas d'igualtat de perfils, contractar un home. Per tal d'anar donant la possibilitat als alumnes de disposar de diversitat de models.

La paritat per departaments: No hi ha una diferència substancial per departaments. A secundària i batxillerat hi ha una proporció més alta d'homes, es podria analitzar des de dos punts de vista. Un que fa referència a la valoració social o, fins i tot personal, que té un professor/a d'ESO i batxillerat que, fins ara, havia de ser llicenciat, enfront de la diplomatura d'EI i PRI. D'altra banda les matèries tècniques han de ser impartides per llicenciats amb titulacions tècniques, i encara ara l'accés a titulacions tècniques és majoritària en homes. Tot i així a les etapes d'ESO i Baxt, hi ha més treballadores dones que homes:

Total personal docent etapes +12a: 578 persones, un 26,80% dels treballadors de la FVCE.

Total personal docent dones etapes +12: 365 treballadores .

És un 17% del total de treballadors de la FVCE.

És un 63,15% del total de treballadors +12.

És un 22,33% del total de dones que treballen a la FVCE.

Total personal docent homes etapes +12: 213 treballadors.

És un 9,92% del total de treballadors de la FVCE.

És un 36,85% del total de treballadors +12.

És un 41,43% del total d'homes que treballen a la FVCE.

A les etapes +12 continua sent majoritària la presència de professorat femení. Tot i així, el 41,43 d'homes contractats a la FVCE ho estan per treballar a les etapes +12 anys.

En general es considera que es mantenen les mateixes proporcions els darrers quatre anys, tot i només disposar de les dades per l'any 2021. Aquest aspecte 15 a 20 anys enrere encara era molt més accentuada la proporció de dones a les escoles Vedruna.

El més important, a part de paritat, és que cal poder disposar d'un claustre que representi la societat, i amb el que els alumnes puguin tenir contacte amb diversitat de rols masculins i femenins.

PUNTS FORTS ÀMBIT 3	PUNTS FEBLES ÀMBIT 3 i propostes d'accions
3.1. Percepció de les persones. La percepció del col·lectiu de treballadors/ores sobre la igualtat en l'accés a l'organització entre homes i dones és que hi ha igualtat en l'accés a l'organització 3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització. La definició dels llocs de treball fa referència a les competències i capacitats professionals. No té en compte el gènere dels candidats. 3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.El protocol no té en compte el gènere dels candidats. 3.4. Evolució de les contractacions. En les contractacions dels darrers quatre anys és manté la proporció de gènere que de forma habitual ha presentat el sector. 70% dones, 30% homes. El més important, a part de paritat, és que cal poder disposar d'un claustre que representi la societat, i amb el que els alumnes puguin tenir contacte diversitat de rols masculins i femenins.	3.3. Les persones encarregades dels processos de selecció no estan prou formats o informats sobre com garantir la igualtat d'oportunitats d'accés a l'organització en els processos de selecció 3.4. Evolució de les contractacions: Es reben més currículums de dones que d'homes per la dinàmica social que hi ha en l'àmbit laboral de l'educació. En les àrees docent tècniques i científiques a la secundària hi ha més homes que dones. Així la secundària, en proporció, hi ha més homes que dones. Així com a l'Educació Infantil i Primària hi ha més dones que homes. Acció: tendir a la representació per gènere de forma proporcional a la plantilla, si hi ha candidats i candidates que compleixin els requisits suficients per fer-ho.

ÀMBIT 4. FORMACIÓ CONTÍNUA I/O INTERNA.

La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits. La formació és, doncs, una inversió profitosa per al conjunt de l'organització perquè la prepara per afrontar els reptes de futur amb majors garanties d'èxit.

En la planificació, organització i desenvolupament de la formació interna i contínua cal incorporar la perspectiva de gènere. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereix (per exemple, que en la programació de la formació es tinguin en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal).

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 4

4.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats d'accés a la formació interna i/o contínua.

Les persones que han contestat a l'ítem 4 de l'enquesta:

ítem 4 Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

3,94 Homes

3,88 Dones

1,30 % Diferència

No es fan diferències de gènere quan es fa el pla de formació.

En el procediment de formació es contempla com detectar les necessitats de formació però no es valora per qüestions de gènere, si no per necessitats del centre, amb el perfil professional, les competències i les capacitats.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.

No hi ha diferència entre homes i dones en quan a realització de formació. Tothom ha de fer 30h hores.

4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats.

Alhora de detectar les necessitats formatives, el formador/a es selecciona segons capacitats i competències, segons experiència.

La detecció de les necessitats es fa a partir de les opinions i aportacions del personal del centre, independentment del gènere del personal.

El personal coneix la formació que es fa cada any es presenta al claustre del centre per tal que tothom la conegui.

Les formacions sempre són dins del recompte d'hores. Quan la formació depèn del centre es fa seguint les opcions que es poden proposar a tots els treballadors del centre. Per tant es garanteix l'accés tant homes com a dones a les formacions.

4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.

No hi ha diferència entre homes i dones en quan a realització de formació. Tothom ha de fer 30h hores. No hi ha diferències creades per la Fundació i/o escoles en quan a la participació a les reunions.

El gènere en general no suposa un criteri alhora de la participació en les reunions o accés a promocions.

La participació en els cursos de formació segueix els percentatges de la plantilla aprox.

Les dones i homes realitzen el mateix tipus de formació segons la modalitat, segons objectiu final no hi ha diferències per raó de gènere. En tot cas ho són per perfil professional.

No hi ha diferència per raó de gènere, tenint en compte que es fan les formacions en horari laboral.

4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.

No s'ha dut a terme cap formació específica.

PUNTS FORTS ÀMBIT 4	PUNTS FEBLES ÀMBIT 4
1. No hi ha diferència entre homes i dones en quan a realització de formació. Tothom ha de fer 30h hores. 2. El gènere en general no suposa un criteri alhora de la participació en les reunions o accés a promocions. 3. La participació en els cursos de formació segueix els percentatges de la plantilla. 4. Es realitza el mateix tipus de formació segons la modalitat o perfil tant homes com a dones. 5. En el procediment de formació es contempla com detectar les necessitats de formació, però es valora per qüestions de gènere, si no per necessitats del centre, amb el perfil professional, les competències i les capacitats. 6. En l'objectiu final de la formació no hi ha diferències per raó de gènere. En tot cas ho són per perfil professional . 7. Les diferències en les formacions es produeixen en funció del nivell de compromís, vocació i professionalitat, però no en funció del gènere. 8. El lloc en el que es fa la formació depen del tema i de l'organització. En el cas que l'organització del centre es cerca el que vagi millor als comú dels treballadors.	1. Realitzar una formació sobre igualtat de gènere a nivell laboral per tal de crear el llistat d'estratègies.

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL.

La promoció i el desenvolupament professional de les dones continua sent una assignatura pendent en l'àmbit laboral. **Els estereotips de gènere vinculats al lideratge continuen encara presents**, tal com ho explica el concepte del «sostre de vidre», que exposa les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió de les organitzacions a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals. Aquestes barreres són múltiples: estereotips i prejudicis, la resistència al lideratge per part de les dones, les extenses jornades laborals, la manca de

corresponsabilitat, etc. Tots aquests obstacles provoquen una gran complexitat a la carrera professional de les dones i a l'accés a llocs de responsabilitat.

Les darreres dades de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona evidencien que el 67% de les empreses catalanes no té cap dona a l'equip directiu i només el 33% d'empreses en tenen almenys una.

Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les pràctiques de promoció i desenvolupament professional es converteix en un aspecte primordial per assolir una igualtat real i efectiva.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 5
5.1. Percepció de les persones pel que fa a les possibilitats de promoció i possibilitats de desenvolupament professional en dones i homes.
Revisant les respostes de l'enquesta a ítem 5 Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional., SÍ QUE S'OBSERVA UNA diferència significativa en la percepció d'igualtats d'accés a promocions i desenvolupament professional. 3,88 Homes 3,73 Dones -4,03 % Diferència - "Caldria valorar la capacitat de les persones com a tal, no en funció del seu gènere o relació familiar." - "El centre ja promou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes". - "Crec a la nostra escola homes i dones tenen les mateixes oportunitats professionals i de formació." Per tant caldria preveure la promoció de l'equilibri de representació en els càrrecs no en paritat, sinó en proporcionalitat a la quantitat de dones i homes.
5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció interna i al desenvolupament professional.
La igualtat entre homes i dones no és un dels objectius de la promoció interna. De fet la FVCE no disposa d'un pla de carrera ni es disposa de protocols de promoció escrits. No està escrit que la igualtat hagi de ser un objectiu de la promoció interna. La promoció depèn de la competència, la capacitat i de la voluntat del personal.
5.3. Com la gestió de la promoció i del desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.
La FVCE no gestiona el desenvolupament professional amb una perspectiva de gènere. Les promocions es fan a partir de les capacitats i les competències del lloc de treball. Les situacions familiars no influeixen en les decisions de promoció. Si que es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. Tot i així no hi ha una informació clara d'aquests criteris a la plantilla, ni un seguiment de com es valoren.

Es garanteix a partir del diàleg amb aquella persona en concret, però es fa de la mateixa manera si es tracta d'un home o una dona.

Les persones que intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional són les direccions de les escoles, l'equip de gestió i el Patronat.

No hi ha un espai destinat a comunicar vacants.

5.4. Participació de dones i homes a la promoció i el desenvolupament professional.

Les dades presentades per la FVCE no analitzen la promoció segons els grups professionals, ni tampoc recullen les dades de promoció acumulades dels darrers quatre anys, segregades per sexe.

Per tant caldrà millorar la recollida de dades quantitatives en el proper procés de diagnòstic.

PUNTS FORTS ÀMBIT 5	PUNTS FEBLES ÀMBIT 5
1. Promocionen les persones que disposen d'un perfil idoni per a desenvolupar les tasques, ja siguin en equips de treball de l'escola o de la Fundació . 2. Les promocions que s'han produït els últims anys han contribuït a equilibrar la presència d'homes i dones als llocs de treball en les etapes d'ESO, Batxillerat i Cicles Batxillerat 3. Les situacions familiars no influeixen en les decisions de promoció. 4. Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat. 5. Les direccions de les escoles, l'equip de gestió i el Patronat intervenen en la decisió d'una promoció interna o en el desenvolupament professional 6. La promoció professional no es planteja a partir del gènere, sinó per competències i capacitats del lloc de treball.	1. Millorar la transparència en els criteris de promoció interna

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació; per exemple, a la UE, la diferència salarial mitjana de sexe és del 16%.

Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de sexe és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

Com consta als informes de la UE, la bretxa salarial de gènere és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats sectors d'activitat; jornades parcials; diferències pel que fa al cobrament de complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

Calcularem la bretxa salarial amb la fórmula següent, utilitzant els ingressos anuals de dones i homes:

$$\text{Bretxa salarial} = \frac{\text{retribució mitjana anual d'homes} - \text{retribució mitjana anual de dones}}{\text{retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

El resultat, expressat com a percentatge, s'interpreta de la manera següent:

>0%. Les dones cobren X% menys que els homes.

= 0%. Dones i homes cobren igual.

<0%. Les dones cobren X% més que els homes.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 6
6.1. La percepció de les persones pel que fa a la igualtat salarial entre dones i homes a l'organització.
Les respostes a l'enquesta de l'ítem "Ocupant un mateix lloc, una dona i un home cobren igual al Centre on treballes?" Puntuació mitjana homes: 3,95 Puntuació mitjana dones: 3,88 La diferència no es prou significativa, i per tant no hi ha percepció de desigualtat salarial.
6.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.
La política retributiva de la FVCE es regeix pel conveni col·lectiu del sector. Per tant és independent al sexe del treballador/ora. S'expressa perquè es paga segons conveni, i en els casos de llocs de treball propis de la fundació, es segueix la política retributiva segons criteris de la valoració dels llocs de treball.

(veure Auditoria Retributiva).

La FVCE ha dut a terme un estudi sobre les retribucions, i ha proporcionat les conclusions sobre l'Auditoria Retributiva. No s'han pogut analitzar els resultats del Registre Retributiu, ja que no s'ha presentat a la comissió de treball del Pla d'Igualtat.

L'estudi de la valoració dels llocs de treball, present en l'Auditoria Retributiva, no es planteja des de la perspectiva de gènere perquè en la contractació no es té en compte el gènere com a requisit, i alhora la contractació està supeditada a l'oferta del mercat de treball.¹¹

Les retribucions de tots els llocs de treball concertats amb la Generalitat de Catalunya estan regulats per l'11è Conveni Col·lectiu de l'Ensenyament Privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics. El salari base dels llocs de treball no contemplats en el conveni segueixen la mateixa taula salarial, canvien els complements en funció de la puntuació obtinguda de la valoració del lloc de treball.

No existeix avaluació de compliment vinculada a les retribucions.

Els augments salarials venen determinats pel conveni.

No existeixen incentius ni variables.

No existeix una avaluació d'acompliment vinculada a les retribucions en el conveni. Sí que els augments salarials estan regulats de forma objectiva en el conveni.

6.3. Les retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

Les diferències que s'observen entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, no es considera una bretxa per no ser superiors al 25%:

Mitjana de la retribució total anual

Dones: 29.585,39 €

Homes: 31.386,87 €

Total general: 30.022,40 € Bretxa:

5,7%

No s'ha fet el càlcul de diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora. Caldrà ampliar el recull d'aquesta dada en la propera auditoria retributiva.

La guia diferència el càlcul per "llocs de treball" de per "grups professionals", es proposa que l'Auditoria informi dels resultats d'aquests càlculs.

Càlcul de diferències entre dones i homes a la mitjana de les retribucions totals, per grup professionals:

¹¹ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

Mitjana de la retribució total anual		Bretxa	
1101-PROF. PREESCOLAR	-1,3%	ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	22,3%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	-8,9%	ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	-5,9%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	-9,3%	ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	46,9%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUCTOR/A INFANTIL	4,3%	ADJUNT EG OT FVCE	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	-4,5%	ADJUNT EG PRL FVCE	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	13,6%	ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	N/A	ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	-3,4%	NORMATIU FVCE	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	3,3%	DG CENTRE TIPOLOGIA 1	-8,7%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	-0,8%	DG CENTRE TIPOLOGIA 2	17,1%
1701-CONSERGE	5,3%	DG CENTRE TIPOLOGIA 3	-1,3%
1702-CAP CUINA	N/A	DG CENTRE TIPOLOGIA 4	16,1%
1703-CUINER/A	N/A	DG CENTRE TIPOLOGIA 5	13,3%
1704-ZELADOR (1742)	4,6%	DG CENTRE TIPOLOGIA 6	19,5%
1705-PORTER/A	N/A	DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERAT	2,0%
1706-AJUDANT/A CUINA	N/A	DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	-5,1%
1707-NETEJADOR/A	N/A	EQUIP DE GESTIO FVCE	43,3%
1708-OF.MANTENIMENT	N/A	PROFESSOR	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	34,9%	REFERENT ECOFIN	4,1%
1732-OF.1A MANTENIMENT	N/A	REFERENT LABORAL	2,9%
1741-GUARD.MENJADOR	N/A	TECNICS COMPTABLES	11,8%
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	20,3%	Total general	5,7%
1805-INTENDENT	10,5%		
1806-CAP NEGOCIAT	11,1%		
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	4,0%		
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	-27,1%		
1832-REDACTOR/A	N/A		
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	-13,4%		
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	N/A		
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	N/A		
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	N/A		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	-12,8%		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	N/A		

Només en quatre llocs de treball la diferència perceptual supera el 25%, i per tant es pot considerar una bretxa.

Auxiliar de conversa: 34,9%, bretxa positiva que indica que els homes guanyen més que les dones que fan aquesta feina. L'auditoria revela que és una bretxa justificada.

Auxiliar administratiu: -27,1%, bretxa negativa que indica que les dones guanyen més que els homes que fan aquesta feina. L'auditoria revela que és una bretxa justificada.

Adjunt de DG Tipologia 6: 46,9%, bretxa positiva que indica que els homes guanyen més que les dones que fan aquesta feina. L'auditoria revela que és una bretxa justificada.

Equip de Gestió FVCE: 43,3% bretxa positiva que indica que els homes guanyen més que les dones que fan aquesta feina. L'auditoria revela que és una bretxa justificada.

Es proposa que l'Auditoria reflecteixi els resultats dels càlculs que indica la guia.¹²

Els beneficis socials estan disponibles per a tots els treballadors i les treballadores, independentment del sexe de la persona.

Beneficis:

-Descomptes negociats amb proveïdors homologats. (Agència de viatge, Mútua Mèdica, Assegurança Mèdica, Descomptes segons conveni (menjadors dels fills, descomptes de la quota en concepte d'ensenyament, o llibres)

¹² Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

PUNTS FORTS I FEBLES ÀMBIT 6

PUNTS FORTS ÀMBIT 6	PUNTS FEBLES ÀMBIT 6
Totes les bretxes detectades per l'auditoria estan justificades.	L'Auditoria detecta diferències en els complements salarials, degudes a la incorporació de diferents realitats a les escoles.

ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

L'ordenació del temps de treball per millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida és un tema que cada cop preocupa més la societat i les empreses.

Diversos estudis posen en relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i la trajectòria al mercat de treball.

Les dades de l'enquesta sobre usos del temps de l'IDESCAT posen de manifest que es manté la divisió sexual del treball dins de les llars catalanes: les dones dediquen pràcticament el doble d'hores (3 hores i 53 minuts al dia) a les tasques de la llar i a la cura de la família (2 hores i 2 minuts al dia) que els homes. A més de les diferències en la quantitat de temps dedicat, també n'hi ha pel que fa al contingut de les tasques realitzades.

La major dedicació de les dones a les tasques de cura és un element central en el manteniment dels nivells de discriminació laboral de les treballadores, en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció, en el reconeixement professional i retributiu i en el manteniment de la doble presència o doble jornada.

Les empreses han d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 7
7.1. Percepció de les persones pel que fa a l'afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a l'empresa.
Segons les respostes recollides en l'enquesta als ítems 7, 8 i 10, podem afirmar que: Tant homes com dones creuen que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al centre on treballen, ja que la mitjana de les seves puntuacions gairebé arriba al 3,5 de 4. En canvi tant homes com dones coincideixen en que no es coneixen prou les mesures de conciliació disponibles, ja que les seves puntuacions mitjanes estan per sota de 3. I aquest

puntuació mitja baixa més en el cas del coneixement dels drets laborals de treballadores víctimes de violència masclista.

ítem 7 En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al Centre on treballes.

3,46 Homes 3,40 Dones

ítem 8 Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.

2,76 Homes 2,81 Dones

ítem 10 Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

2,59 Homes 2,50 Dones

“Tant homes com dones tenen el mateix dret d'agafar-se permisos per cuidar dels fills, majoritàriament sempre són les dones les que agafen els permisos, quan han de portar els fills al metge, entrevistes amb la mestra dels seus fills... crec que això hauria de canviar” Encara hi ha camí per recórrer en la corresponsabilitat en la cura dels fills entre pares i mares, ja que sovint són les mares les que surten de la feina per fer aquestes tasques, ja que socialment està més acceptat o estesa la idea que és una tasca que han de dur a terme les mares.

7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

No s'ha analitzat aquest aspecte¹³

7.3. L'ús que dones i homes fan de les diferents mesures.

L'anàlisi de les dades indica que tant homes com dones fan un ús dels diferents permisos i/o mesures per afavorir la conciliació familiar, personal i laboral a l'empresa.

Usen els permisos tots aquells treballadors i treballadores que els necessiten, independentment del gènere, i en funció de les seves necessitats familiars.¹⁴

PUNTS FORTS ÀMBIT 7	PUNTS FEBLES ÀMBIT 7
1. Es fa un ús equitatiu dones i homes dels diferents permisos i/o mesures. 2. Fan ús dels permisos tots aquells treballadors i treballadores que els necessiten, independentment del gènere, i en funció de les seves necessitats familiars 3. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al Centre on es treballa	1. Informar dels diferents permisos que permeten conciliar la vida laboral, personal i familiar als equips docent i membres del PAS 2. Identificar les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació

¹³ Informació no recollida. Veure apartat 3 “Millora de recollida de dades”

¹⁴ Informació no recollida. Veure apartat 3 “Millora de recollida de dades”

4. L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores.	
---	--

ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

El llenguatge i la comunicació, en general, són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la comunicació (llengua i en l'ús d'imatges) contribueix a ocultar-les i excloure-les. Per aquest motiu, les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge, evitant que s'ofereixin visions androcèntriques i sexistes.¹⁴

La normativa europea més important a favor de l'ús del llenguatge no sexista és la recomanació sobre l'eliminació del sexisme al llenguatge aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa (21 de febrer de 1990), que va considerar bàsiques les mesures següents:

- Incorporar, els Estats membres, iniciatives per promoure un llenguatge que tingui en compte la presència i la situació de les dones a la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'Administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre els sexes.
- Fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme als mitjans de comunicació.

Aquesta Recomanació suggereix també un argument que serà molt repetit a les guies per erradicar el llenguatge sexista: la incertesa sobre les persones referides quan es fa servir el masculí per als dos sexes.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 8
8.1. Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa..
Resum dels comentaris/suggeriments relatius a la comunicació no sexista de l'enquesta: Resum dels comentaris de les preguntes 13 i 14. Utilitzar llenguatge inclusiu. Usar vocabulari amb perspectiva de gènere. Potenciar les habilitats comunicatives, socials i l'educació emocional de les noies del centre. Informar i fer un comunicat massiu als membres de la comunitat educativa de les accions i mesures que es segueixen a l'escola per atendre la igualtat de gènere. Incloure al vocabulari de tasques quotidianes als "pares" (Ex. "Haurem de dir al pare o a la mare que cusin aquest botó que t'ha caigut de la bata"). Molts documents, plans individuals, aquest mateix qüestionari... continua classificant a les persones binàriament.
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

La FVCE disposa d'un Pla de comunicació, i caldrà revisar que hi hagi uns criteris clars de comunicació no sexista; alhora caldrà que el personal responsable en matèria de comunicació, tant interna com externa, rebin formació en igualtat d'oportunitats i en ús de comunicació no sexista; caldrà definir un marc comú del que implica una comunicació inclusiva, per tal de valorar si se'n fa un ús generalitzat, també en la redacció d'ofertes de feina.

No es té en compte si les empreses proveïdores de productes i/o serveis fan ús d'una comunicació no sexista.

PUNTS FORTS ÀMBIT 8	PUNTS FEBLES ÀMBIT 8
Tenim un pla de comunicació	Acció: Revisar el pla de comunicació que contingui criteris per a la comunicació no sexista, inclusiva. Acció: incloure en la fitxa de treball del responsable de comunicació requisits sobre formació en comunicació no sexista i igualtat d'oportunitats Acció: Incloure com a criteris per fer una oferta els serveis per part dels proveïdors, la inclusivitat en la comunicació. El llenguatge de comunicació amb les famílies ha de ser més inclusiu i no sexista. Cal formació.

ÀMBIT 9. SALUT LABORAL

L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a aquelles situacions o activitats laborals que poden produir un dany a la salut.

Segons l'Organització Internacional del Treball, la creixent proporció de dones entre la força de treball planteja una sèrie de qüestions relatives als diferents efectes dels riscos laborals sobre els homes i sobre les dones. Això indica que cal incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció si pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats dones i homes, així com establir mesures de control específiques.

La segregació de gènere és l'element clau per explicar la distribució desigual de l'exposició als perills laborals. Així, per exemple, a les activitats desenvolupades predominantment per les dones, els riscos més freqüents són els relacionats amb postures de treball inadequades, llargues jornades dempeus, treballs repetitius i exposició a agents químics i biològics, mentre que als treballs ocupats majoritàriament per homes predominen els riscos relacionats amb la manipulació d'objectes de pes elevat.

Tenir en compte les desigualtats de gènere i saber com influeixen en els riscos laborals ens permetrà aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir, d'aquesta manera, a avançar en la

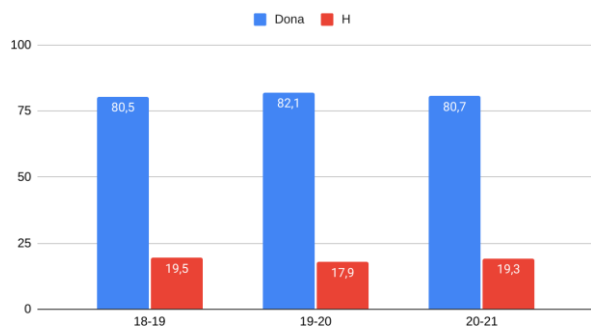
igualtat al treball.¹⁵

Cal subratllar, finalment, que el pla de prevenció de riscos laborals i el pla d'igualtat són els millors instruments per tal de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat i salut laboral. La coordinació i interrelació entre ambdós plans és necessària per a la bona gestió de la prevenció.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 9
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.
La igualtat de gènere es troba contemplada en l'Avaluació de riscos laborals. Es disposa de Protocol de riscos i mesures preventives per treballadores embarassades i/o període de lactància que es troba a la disposició de totes les escoles. En els estudis de riscos psicosocials no s'ha inclòs la perspectiva de gènere per poder mantenir l'anonimat dels qüestionaris a les escoles, és valora que l'anàlisi per grups de treball aportava més dades per quantificar els riscos psicosocials a l'escola. Es detecta que els responsables laborals no tenen formació en igualtat de gènere. Els treballadors/ores no coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona, però les treballadores d'escola bressol embarassades ja tenen per normativa una baixa a partir d'un mes determinat.
9.2. Representació de dones i homes al Comitè de seguretat i salut.
No tenim comitè de seguretat i salut. Hi ha responsable de PRL.
9.3. Protecció de la maternitat i del període de lactància.
No existeix un estudi sobre la protecció de la maternitat i del període de lactància adaptat a les circumstàncies de la FVCE. Sí que hi ha la mesura abans esmentada per les treballadores d'escola bressol. S'ha buscat el document: Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo.
9.4. Anàlisi dels accidents de treball amb enfocament de gènere.
L'empresa informa amb la següent gràfica:

Dona i H



Sí que s'observen diferències entre dones i homes quan a l'accidentalitat, que concorden els percentatges amb la proporció de representació de sexes en la plantilla.¹⁵

9.5. Anàlisi de la malaltia professional amb enfocament de gènere.

La Comissió no ha pogut revisar dades quantitatives sobre les malalties professionals. S'informa que hi ha hagut 1 malaltia professional de personal de neteja al llarg de 3 cursos acadèmics. Sense especificar si és home o dona.

9.6. Anàlisi de la contingència comuna amb enfocament de gènere.

Cal desvincular els casos originats per causa d'embaràs per obtenir resultats concloents.

La Comissió no ha pogut revisar dades quantitatives sobre les baixes mèdiques per contingències comunes, ni el nombre de dies de baixa. La FVCE informa que no hi ha diferències entre homes i dones en relació a aquest tipus de baixes.

Cal millorar la recollida de dades per aquest àmbit en el proper diagnòstic.

PUNTS FORTS ÀMBIT 9	PUNTS FEBLES ÀMBIT 9
La igualtat de gènere es troba contemplada en l'Avaluació de riscos laborals. Es disposa de Protocol de riscos i mesures preventives per treballadores embarassades i/o període de lactància que es troba a la disposició de totes les escoles de totes les escoles En els estudis de riscos psicosocials no s'ha inclòs la perspectiva de gènere per poder mantenir l'anonimat dels qüestionaris a les escoles, és valora que l'anàlisi per grups de treball aportava més dades per quantificar els riscos psicosocials a l'escola Les treballadores d'escola bressol embarassades ja tenen per normativa una	Acció: En properes formacions de salut laboral assegurar la inclusió de la igualtat d'homes dones Acció: Incloure el gènere en l'anàlisi global de les dades del psicosocial. (Fer la propera anàlisi psicosocial tenint en compte la perspectiva de psicosocial tenint en compte la perspectiva de gènere a nivell de fundació) Acció: Millorar la info de PRL segons etapes. (comunicar a les mestres embarassades els riscos i mesures de prevenció adients segons l'etapa educativa)

¹⁵ Informació no recollida. Veure apartat 3 "Millora de recollida de dades"

ÀMBIT 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, va afirmar, per primera vegada amb abast universal, que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els Estats a aplicar totes les mesures necessàries per tal d'erradicar la violència contra les dones.

L'assetjament sexual, delictes tipificats a l'article 184 del Codi penal, i l'assetjament per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

La Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix a l'article 5 que la violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

- Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti l'ur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.
- Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

S'han analitzat els següents aspectes:

DISCUSSIÓ DE L'ÀMBIT 10

10.1. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Les respostes a l'Ítem 9 "Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.", obtenen una puntuació mitjana per sota de 3, i indiquen que hi ha poca informació

al respecte: Dones 2,95 Homes 2,91

Suggestiments i Comentaris

Que hi hagi un departament que supervisi si es produeix qualsevol discriminació per gènere.

Donar a conèixer els drets sobre conciliació familiar o després d'haver patit una desigualtat de gènere, violència de gènere, etc.

Xerrades, cursos, activitats de conscienciació entre els docents i personal del PAS

Tenir més informació: a qui ens hem de dirigir, quins són els plans d'actuació...

10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

La FVCE disposa d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament, que estava pendent de presentar a la plantilla, en el moment que es va iniciar el diagnòstic.

Actualment ja està informat a la plantilla. No s'ha dut a terme cap formació amb la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual per raó de sexe. El protocol designa un equip destinat a l'atenció de les situacions d'assetjament, que encara no ha rebut formació en el procediment intern de resolució de situacions d'assetjament. La composició de l'equip no ha contemplat el gènere de les persones de l'equip, únicament el càrrec (Director General, Equip de Gestió, l'Instructor), així com tampoc es contempla que la figura del RLT formi part de la comissió, a no ser que el treballador/a denunciant ho sol·liciti, per assegurar la confidencialitat.

10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

No hi ha cap cas per raó de sexe en el darrer any¹⁶. Sí que hi ha un cas per discriminació racial entre personal PAS.

¹⁶ Any 2021/2022

PUNTS FORTS ÀMBIT 10	PUNTS FEBLES ÀMBIT 10
Tenim un Pla de prevenció de l'assetjament laboral, que inclou el sexual laboral.	Acció: Modificar el criteri de selecció, per tal que s'afegeixi el criteri de paritat sempre que sigui possible per les característiques de la plantilla.

3. Millora de recollida de dades:

Durant el procés de diagnòstic s'han trobat a faltar informació quantitativa per manca de coneixement. Presentem el llistat de dades quantitatives, que pel proper diagnòstic han de poder-se consultar.

–Nombre i percentatge de dones i homes per antiguitat.

- Es proposa recollida de dades per proper diagnòstic de titulacions universitàries/màsters (no les formacions anuals), segregades per sexes pels següents càrrecs:

Equip de Gestió i Adjunts Equips de Gestió, Directors Generals, Directors d'Etapa.

-No es pot veure el percentatge segons lloc de treball, ja que no està segregat per etapes educatives. Caldria incloure aquesta perspectiva per etapes educatives en el proper anàlisi de dades. ¹⁷

L'Estudi de valoració dels llocs de treball, inclòs en l'Auditoria Retributiva, és un sistema de punts segons un factors que no estan definits de forma objectiva en el document. Caldria aportar per la correcta interpretació, el document complet de valoració dels llocs de treball.

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	20%
B. RESPONSABILIDAD	60%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%

¹⁷ Informació no recollida. Veure apartat 3 “Millora de recollida de dades”

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	NEUTRO	30	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	NEUTRO	30	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	NEUTRO	40	80,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	NEUTRO	50	300,00
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	NEUTRO	30	180,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	NEUTRO	20	120,00
C. ESFUERZO	Treball en equip	NEUTRO	30	45,00
C. ESFUERZO	Flexibilitat	NEUTRO	40	60,00
C. ESFUERZO	Implicació projectes	NEUTRO	30	45,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	NEUTRO	30	15,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	NEUTRO	20	10,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	NEUTRO	50	25,00

No s'ha fet el càlcul de diferències entre dones i homes a la mitjana del guany salarial brut per hora. Caldrà ampliar el recull d'aquesta dada en la propera auditoria retributiva.

Es proposa que l'Auditoria reflecteixi els resultats dels càlculs que indica la guia. següents:

- Salari base mitjà de dones i homes per grup professional i càlcul de la possible bretxa salarial.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «complements obligatoris» i grup professional.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «complements voluntaris» i grup professional.
- Retribucions mitjanes de dones i homes en funció del concepte «variables» i grup professional.

No s'ha analitzat aquest aspecte.7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- S'inclou la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la gestió de l'equilibri entre la vida laboral, personal i familiar a l'organització.
- Disposa l'organització de mesures per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar?
- S'identifiquen les necessitats de treballadors i treballadores en matèria de conciliació.
- L'organització té coneixement de les responsabilitats familiars (menors i altres persones a càrrec) de treballadors i treballadores.
- Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les mesures de conciliació.
- Les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització?
 - El col·lectiu masculí potencia l'ús de les mesures de conciliació.
- Quin % d'homes que han esdevingut pares han fet ús del permís de paternitat?
- El col·lectiu directiu ha fet ús d'alguna de les mesures?

No es tenen dades en funció dels tipus de mesures que s'apliquen a l'empresa. Caldrà millorar aquesta recollida de dades per la revisió del Pla d'igualtat en el proper diagnòstic

No hi ha dades sobre la tipologia d'accidents laborals.
No hi ha dades sobre els dies de baixa per accident laboral.

4. Conclusions:

De tota l'anàlisi feta se'n desprenen un total de 26 accions que s'hauran d'anar implementant durant els quatre anys vinents, recollides en el Pla d'Igualtat de la FVCE.

El Diagnòstic s'ha allargat molt en el temps pel retard en la realització del Registre Retributiu i l'Auditoria Retributiva.

L'actual diagnòstic, tot i ser força complet, està mancat d'informació. Esperem que la FVCE tingui en compte pels propers diagnòstics, la recollida d'informació de l'apartat 3, que juntament amb tota la informació ja recollida, és necessària per tal de realitzar un millor diagnòstic en la propera revisió del Pla.

5. Bibliografia:

Direcció General d'Igualtat (2017): "[Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.](#)" Editat per Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Zona edició electrònica

6. Annexes:

5.1. Dades qualitatives:

a. Enquesta. Es va enviar mitjançant un formulari de google la següent enquesta a tots els treballadors de la FVC.

Qüestionari sobre Igualtat

Benvolguts i benvolgudes:

amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la Diagnosi d'igualtat de dones i homes, així com el posterior Pla d'igualtat de la Fundació Vedruna Catalunya Educació, us demanem la vostra col·laboració en aquesta breu enquesta, anònima i confidencial. Només seran cinc minuts. (*)

Gràcies per la vostra col·laboració.

Sexe:

-home-286 enquestes

-dona- 924 enquestes

Escola:

Col·legi Vidal i Barraquer- 19 enquestes

Joaquima Vedruna Terrassa- 47 enquestes

Oficina Tècnica Barcelona- 12 enquestes

Prats de la Carrera Palafrugell- 15 enquestes

Vedruna Arbúcies- 12 enquestes
Vedruna Artés- 24 enquestes
Vedruna Balaguer- 40 enquestes
Vedruna Bellpuig - 19 enquestes
Vedruna Berga - 44 enquestes
Vedruna Cardona - 30 enquestes
Vedruna Carme Sabadell- 49 enquestes
Vedruna Escorial Vic- 97 enquestes
Vedruna Espluga Francolí- 19 enquestes
Vedruna Girona - 56 enquestes
Vedruna Gracia Barcelona - 30 enquestes
Vedruna Immaculada Barcelona - 35 enquestes
Vedruna Immaculada Sabadell - 25 enquestes
Vedruna Malgrat - 45 enquestes
Vedruna Manlleu - 33 enquestes
Vedruna Manresa - 33 enquestes
Vedruna Mollerussa - 33 enquestes
Vedruna Palafrugell - 30 enquestes
Vedruna Palamós- 55 enquestes
Vedruna Puigcerdà - 31 enquestes
Vedruna Ripoll - 30 enquestes
Vedruna Sagrat Cor Tarragona - 49 enquestes
Vedruna Sallent - 16 enquestes
Vedruna Sant Boi - 24 enquestes
Vedruna Sant Sadurní d'Anoia - 25 enquestes
Vedruna Santa Coloma de Queralt - 12 enquestes
Vedruna Tona - 32 enquestes
Vedruna Tordera - 25 enquestes
Vedruna Tàrraga - 32 enquestes
Vedruna Vall Terrassa - 39 enquestes
Vedruna Valls - 14 enquestes
Vedruna Vilafranca del Penedès - 45 enquestes
Vedruna Àngels Barcelona - 28 enquestes

Lloc de treball:

Personal docent Llar (0-3)- 50 enquestes
Personal docent Infantil (3-6)- 198 enquestes
Personal docent Primària -466 enquestes
Personal docent ESO- 292 enquestes
Personal docent Batxillerat- 64 enquestes
Personal docent Cicles- 21 enquestes
Personal Administració i Serveis- 119 enquestes

Valoreu de l'1 al 4 les afirmacions següents, sent «4» totalment d'acord i «1» totalment en desacord.

En general, al Centre on treballes, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Puntuació mitjana homes: 3,82

Puntuació mitjana dones: 3,76

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

Puntuació mitjana homes: 3,83

Puntuació mitjana dones: 3,76

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

Puntuació mitjana homes: 3,83

Puntuació mitjana dones: 3,90

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

Puntuació mitjana homes: 3,88

Puntuació mitjana dones: 3,77

Ocupant un mateix lloc, una dona i un home cobren igual al Centre on treballes?

Puntuació mitjana homes: 3,95

Puntuació mitjana dones: 3,88

En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral al Centre on treballes.

Puntuació mitjana homes: 3,46

Puntuació mitjana dones: 3,40

Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.

Puntuació mitjana homes: 3,46

Puntuació mitjana dones: 2,81

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

Puntuació mitjana homes: 2,76

Puntuació mitjana dones: 2,95

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

Puntuació mitjana homes: 2,59

Puntuació mitjana dones: 2,50

Contesta les preguntes dient SI o NO.

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

Homes Sí:18	Homes No:269	No responen: 0
Dones Sí:48	Dones No: 870	No responen: 5
Sí: 5,5%	No: 94,1%	No responen: 0,4%

Enumereu els vostres suggeriments respecte a:

Les [necessitats que identifiqueu a](#) l'organització i que el pla hauria de tenir en compte.
[Mesures que hauria d'adoptar l'organització](#) per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

[Altres suggeriments](#)

Afegiu qualsevol [comentari que](#) ens vulgueu fer arribar.

5.2. Resultats de l'enquesta.

Durant el mes de novembre de 2021 es van rebre 1210 respostes, que es van analitzar a nivell quantitatiu i qualitatiu, fent-ne lectura els membres de la comissió. En l'apartat anterior s'han deixat enllaçats o anotats els resultats/respostes de l'enquesta.

[Respostes qüestionari Igualtat](#)

5.3. Auditoria Retributiva.

Veure document d'[Auditoria Retributiva](#), realitzat per la Sra. Sara Rodrigo Verdaguer, col·legiada nº45072 de l'Il·lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona.

MEMÒRIA DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA DEL PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ

A Manresa, a 3 de gener de 2023

Autors:

Sara Rodrigo, Advocada Laboralista de Busquet Economistes Auditors

Carles Carreras, Graduat Social de Busquet Economistes Auditors

Oscar Pajuelo, Responsable de l'Àrea Econòmica-Financera i de RRHH de Fundació
Vedruna Catalunya Educació

Cristina Oliveira, Tècnica de Recursos Humans de Fundació Vedruna Catalunya Educació

ÍNDEX

1.	Introducció.	4
2.	Valoració dels llocs de treball.	7
2.1	Mètode de valoració dels llocs de treball.	7
2.2	Valoració dels llocs de treball mitjançant l'eina SVPT del Ministeri de la Presidència, les Relacions amb les Corts i d'Igualtat.	10
2.2.1	FACTORS DE VALORACIÓ.	10
2.2.2	SISTEMA DE VALORACIÓ.	17
2.2.3	ANÀLISI DEL SISTEMA DE VALORACIÓ.	19
2.2.4	ANÀLISI DE GÈNERE SVPT.	20
2.2.5	DETERMINACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.	22
2.2.6	PUNTUACIÓ LLOCS DE TREBALL.	25
2.2.7	ANÀLISI DE GÈNERE GLOBAL	31
2.2.8	ANÀLISI DE GÈNERE PER LLOC DE TREBALL	34
2.2.9	ANÀLISI DE COHERÈNCIA DEL SVPT SEGONS ELS LLOCS DE TREBALL.	85
2.2.10	ASSIGNACIÓ DE SALARIS PER PUNTS.	97
2.2.11	DADES DE SALARIS PER GRUP PROFESSIONAL I LLOC DE TREBALL.	98
2.2.12	INFORMACIÓ DE SALARIS REALS DELS TREBALLADORS DE FORMA ANONIMITZADA	101
2.2.13	COMPARATIVA DE SALARIS	104
2.2.14	DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL	110
2.3	Organigrama de FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ.	211
2.4	Resultats del procediment de valoració de llocs de treball.	215
2.5	Accions que es proposen per a millorar l'estructura de llocs de treball de la FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ.	216
3.	Registre Retributiu.	217
3.1	Mediana de retribucions.	218
3.1.1	Resultats: Anàlisi de les diferències majors d'un 25% referents a la mediana de retribucions.	249
3.2	Mitjana de retribucions.	254
3.2.1	Resultats: Anàlisi de les diferències majors de un 25% referents a la mitja de	

retribucions.	289
3.3 Percentatges de bretxa general.	297
3.3.1 Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe	297
3.3.2 Mediana de la retribució total anual segregada per sexe	298
3.3.3 Resultats de la bretxa general	299
3.4 Proposta d'accions correctores per eliminar la bretxa salarial.	299

1. Introducció.

La **igualtat de remuneració o "igualtat salarial"** és un dret reconegut i emparat per la legislació internacional, europea i estatal: dones i homes tenen dret a rebre una remuneració igual per una feina igual o igual valor.

L'art. **23.2** de la **Declaració Universal de Drets Humans de 10 de desembre de 1945** estableix que tota persona té dret, sense cap discriminació, a percebre igual salari per la realització d'una feina igual.

El **Conveni 100 de l'Organització Internacional del Treball (OIT) del 1951**, relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la mà d'obra femenina per un treball d'igual valor, recull, per primera vegada en un text normatiu, la igualtat salarial entre dones i homes i introdueix el concepte de treball del mateix valor.

El **Tractat de Roma (1957)**, reconeix aquest dret, però de manera limitada, ja que estableix la igualtat salarial entre dones i homes pel mateix treball.

Tot i això, posteriorment la normativa comunitària iniciada amb la Directiva 75/117/CE i que culmina amb la **Directiva 2006/54/CE (refosa) del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació**, estableix que (article 4), per a un mateix treball o per a un treball a què s'atribueix un mateix valor, s'elimina la discriminació directa i indirecta per raó de sexe en el conjunt dels elements i les condicions de retribució. En particular, quan s'utilitzi un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema es basarà en criteris comuns als treballadors dels dos sexes, i s'establirà de manera que exclogui les discriminacions per raó de sexe.

La **Constitució Espanyola (1978)** al seu art. 14 prohibeix la discriminació per raó de sexe i l'art. 35.1 consolida el dret a la feina i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats de la persona treballadora i la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

L'article 28 del Estatut dels Treballadors, estableix que l'empresari o empresària ha de *"pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i sigui quina sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella"*. També a l'article 22.3 s'assenyala que *"la definició dels grups professionals s'ajustarà a criteris i sistemes que tinguin com a objecte garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre*

dones i homes".

La **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de maig, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes**, al seu Article 6, estableix els conceptes de discriminació directa i indirecta. Així, considera la discriminació directa per raó de sexe com la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable. Per la seva banda, la discriminació indirecta per raó de sexe és la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. La discriminació indirecta és la més difícil

d'identificar i, per tant, de corregir. En qualsevol cas, es considera discriminatòria tota ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

En aquest context històric, el recent **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, ha anat un pas més enllà al dictar en el seu article 7 **l'obligació de que les empreses que elaborin un pla d'igualtat incloguin en el mateix una auditoria retributiva**, de conformitat amb el que s'estableix a l'art. 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.

Segons dicta el citat article 7, l'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per a evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se en ares de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu

D'altra banda, l'art. 6 del citat Reial Decret 902/2020, indica que les empreses que duguin a terme auditories retributives hi hauran d'incloure un registre retributiu amb les següents peculiaritats:

- a) El registre haurà de reflectir les mitjanes aritmètiques i les mitjanes de les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball descrita en els articles 4 i 8.1.a) encara que pertanyin a diferents apartats de la classificació professional, desglossats per sexe i desagregats conforme al que s'estableix en el citat article 5.2.
- b) El registre haurà d'incloure la justificació a què es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mitjana de les retribucions totals en l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, almenys, un vint-i-cinc per cent.

Així, l'auditoria retributiva, d'acord amb el que es preveu en l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i com a part del pla d'igualtat, ha d'incorporar les dades necessàries per a comprovar que el sistema de retribució existent en l'empresa garanteix de manera transversal i completa l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

També ha de permetre la definició de les diferents necessitats per a evitar, corregir i prevenir obstacles existents o que poguessin produir-se.

L'auditoria retributiva compleix, per consegüent, amb dos propòsits necessaris i complementaris: **proporcionar informació suficient, racional i adequada sobre l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i prevenir situacions de risc discriminatori qualsevol que sigui el seu origen.**

Mitjançant el present document, **FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ** compleix amb el requeriment legal de **dur a terme l'auditoria retributiva**, deixant constància de tot el seu contingut, i és compromet a dur a terme les mesures preventives i correctores necessàries per eliminar la bretxa salarial entre homes i dones a la nostra entitat.

Les dades analitzades s'han basat en l'exercici de l'any 2021, ja que és l'últim any del que la nostra entitat disposa dades de forma completa.

En aquest sentit, s'estableix que la present auditoria retributiva tindrà una **vigència de 4 anys** des del registre del Pla d'Igualtat.

D'altra banda, tal i com s'estableix a la llei, la nostra entitat es compromet a actualitzar el registre retributiu de forma anual.

Els resultats de l'auditoria retributiva seràn inscrits al Registre de Plans d'Igualtat, junt amb el Pla d'Igualtat.

De la mateixa manera, el contingut de la present auditoria retributiva s'integrarà en el informe de diagnosi del Pla d'Igualtat.

2. Valoració dels llocs de treball.

2.1 Mètode de valoració dels llocs de treball.

Per a la realització de la valoració de llocs de treball de la FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ, s'ha procedit a analitzar les dades dels treballadors utilitzant un mètode analític o quantitatiu de valoració per factors.

Aquest mètode consisteix en atorgar punts als diferents factors de valoració creats per l'organització, de manera que sumant els punts dels diferents factors s'obté la puntuació del lloc de treball que es valori. La puntuació de cada factor determina amb quin nivell d'intensitat es dona cada un, la qual cosa permet ordenar els llocs de treball d'acord amb els factors o característiques essencials i comunes que els constitueixen.

És un mètode que minimitza la subjectivitat i que proporciona una alta coherència en les decisions preses respecte de la valoració dels diferents nivells que tenen els diferents llocs de treball en cada un dels factors que cal considerar.

Aquest mètode determina, com hem dit, la puntuació d'un lloc de treball a partir de la suma de les puntuacions obtingudes en cada un dels factors considerats, segons el nivell d'intensitat de cada factor al lloc. El punt atorgat es converteix, per tant, en un valor de relació, de comparació i de quantificació de la diferència entre un lloc i un altre, en relació amb cada factor en concret.

Per dur a terme aquest anàlisi per factors, la nostra Fundació ha utilitzat l'eina de valoració de llocs de treball SVPT que ha publicat pel Ministeri de la Presidència, les Relacions amb les Corts i d'Igualtat, seguint la recomanació inclosa a la guia per l'elaboració del Pla d'Igualtat publicada pel mateix Ministeri.

La valoració de llocs de treball s'ha dut a terme tenint en compte l'activitat que desenvolupa la Fundació, el nombre de centres de treball que té actius actualment i les normes que disposa el Conveni Col·lectiu aplicable:

- La Fundació Vedruna Catalunya Educació desenvolupa activitats relacionades amb l'escola i els serveis educatius, la qual cosa li correspon el CNAE 8559.
- La Fundació reuneix les 34 escoles Vedruna de Catalunya i 2 escoles més adherides al projecte educatiu.

- La Fundació Vedruna Catalunya Educació desenvolupa 4 activitats diferenciades, recollides en l'article 5 del seu Estatut:
 - i. El desenvolupament d'activitats educatives-pastorals relacionades amb el coneixement i vivència de la identitat cristiana.
 - ii. Prestació d'activitats i serveis relacionats amb els centres i les seves comunitats educatives.
 - iii. Activitats culturals, esportives, educatives i formatives.
 - iv. La concessió d'ajudes a l'alumnat, a les tasques docents, educatives, culturals i formatives en els seus centres escolars, i a la formació permanent dels membres de la comunitat educativa.

- Les referides activitats s'engloben en el XI Conveni Col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics (codi de conveni núm. 79000575011994) i el XII Conveni Col·lectiu de centres d'assistència i educació infantil (codi de conveni núm. 99005615011990).

El contingut de la valoració dels llocs de treball, s'ha desenvolupat de la manera següent:

- I. Definició dels factors de valoració dels llocs de treball.

Per la definició de factors de valoració de llocs de treball, s'han creat factors de valoració dins de 4 famílies de factors:

- A. CONEIXEMENT I APTITUDS.
- B. RESPONSABILITAT.
- C. ESFORÇ.
- D. CONDICIONS DE TREBALL.

Els factors de valoració que s'han creat dins d'aquestes quatre famílies de factors han sigut els següents:

Tipo	Nombre del Factor
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió
C. ESFUERZO	Treball en equip

II. Assignació de pes (puntuació) a cada lloc de treball.

Per a cada lloc de treball s'ha assignat un "pes" (puntuació), obtenint el resultat de quins factors tenen més importància a la fundació.

III. Determinació de llocs de treball.

La determinació de llocs de treball s'ha realitzat englobant cada lloc de treball en un grup professional i en un departament.

IV. Determinació dels salaris corresponents a cada grup professional i a cada lloc de treball.

Els salaris segons lloc de treball són els equivalents al mínim segons conveni, mentre que els llocs de treball per cada grup professional s'han determinat realitzant una mitja dels sous establerts en cada lloc de treball.

Després, també s'han analitzat les retribucions reals dels treballadors desgregats per sexe a fi de determinar si es corresponen amb el valor de treball aportat.

V. Descripció dels llocs de treball i assignació del pes de cada factor en cada lloc de treball.

La tasca de la descripció dels llocs de treball i assignació del pes de cada factor en cada lloc de treball es realitza des de la pàgina p01 a p50 de l'eina de valoració dels llocs de treball.

VI. Anàlisi de les dades.

VII. Extracció dels resultats.

VIII. Proposta d'accions.

2.2 Valoració dels llocs de treball mitjançant l'eina SVPT del Ministeri de la Presidència, les Relacions amb les Corts i d'Igualtat.

2.2.1 FACTORS DE VALORACIÓ.

CÓDIGO FACTOR	FACTOR 1	NOMBRE	Formació acadèmica requerida
TIPO	A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	GÉNERO	NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Titulació obligatòria

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es requireixen	No es requireixen estudis específics	1,0
1	Secundaris	ESO/CFGM	1,6
2	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors	2,5
3	Cursos especialització	Cursos especialització professionals	4,0
4	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries	6,3
5	Màster/Postgraus	Màsters/Màsters professional	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 2

NOMBRE

Formació
institucional

TIPO

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Titulació requerida

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es requireixen	No es requireix cap idioma estranger	1,0
1	Llengües estrangeres	Opcional	2,2
2	Català	Obligatori Nivell C	4,6
3	Formació en Carisma	Opcional	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 3

NOMBRE

Capacitat de
lideratge

TIPO

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Capacitat de lideratge i gestió d'equips

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge	1,0
1	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més	2,2
2	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent	4,6
3	Capacitat lideratge institucional	Lideratge àmbits de responsabilitat	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 4

NOMBRE

Responsabilitat
directiva

TIPO

B. RESPONSABILIDAD

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Responsabilitat directiva i presa de decisions

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat	1,0
1	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament	2,2
2	Responsabilitat compartida	Responsabilitat compartida en la funció directiva	4,6
3	Responsabilitat directa	Responsabilitat en la presa de decisions	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 5

NOMBRE

Coordinació

TIPO

B. RESPONSABILIDAD

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Organització i planificació equips de treball

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sense coordinació	No té cap coordinació	1,0
1	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones	2,2
2	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors	4,6
3	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 6

NOMBRE

Supervisió

TIPO

B. RESPONSABILIDAD

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Supervisió de processos i tasques d'altres persones

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona	1,0
1	Supervisió puntual	Supervisa les tasques d'altres persones per a treballs puntuals	2,2
2	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors	4,6
3	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 7

NOMBRE

Flexibilitat

TIPO

C. ESFUERZO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball	1,0
1	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics	2,2
2	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics	4,6
3	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 8

NOMBRE

Treball en
equip

TIPO

C. ESFUERZO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Treball individual	No es requereix treball en equip	1,0
1	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip	2,2
2	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis	4,6
3	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 9

NOMBRE

Implicació
projectes

GRUPO

C. ESFUERZO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Es requerix compromís i implicació en el projecte/s

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sense implicació	No es requereix implicació	1,0
1	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball	2,2
2	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball	4,6
3	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 10

NOMBRE

Càrrega de
treball

GRUPO

D. CONDICIONES DE TRABAJO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar	1,0
1	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada	2,2
2	Risc alt	Treball amb conciliació baixa	4,6
3	Risc molt alt	Treball amb conciliació molt baixa	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 11

NOMBRE

Desplaçaments

TIPO

D. CONDICIONES DE TRABAJO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Es requereix possibilitat de desplaçaments

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Sense desplaçaments	No requereix desplaçaments	1,0
1	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral	2,2
2	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables	4,6
3	Caps de setmana	Es realitzen viatges per activitats en caps de setmana	10,0

CÓDIGO
FACTOR

FACTOR 12

NOMBRE

Clima de treball

TIPO

D. CONDICIONES DE TRABAJO

GÉNERO

NEUTRO

DESCRIPCIÓN

Es requereixen capacitat de gestió del clima humà

ESCALA

NIVEL	NOMBRE CORTO	DESCRIPCIÓN	PUNTOS
0	Clima de treball nivell 0	No es requereix. Habilitats socials bàsiques	1,0
1	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball	2,2
2	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre	4,6
3	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional	10,0

2.2.2 SISTEMA DE VALORACIÓ.



Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	20%
B. RESPONSABILIDAD	60%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	5%
	100%
Check: OK	

CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	200,00
B. RESPONSABILIDAD		100	600,00
C. ESFUERZO		100	150,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	50,00
			1000,00

2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo

La columna tipo debe estar ordenada
ascendentemente

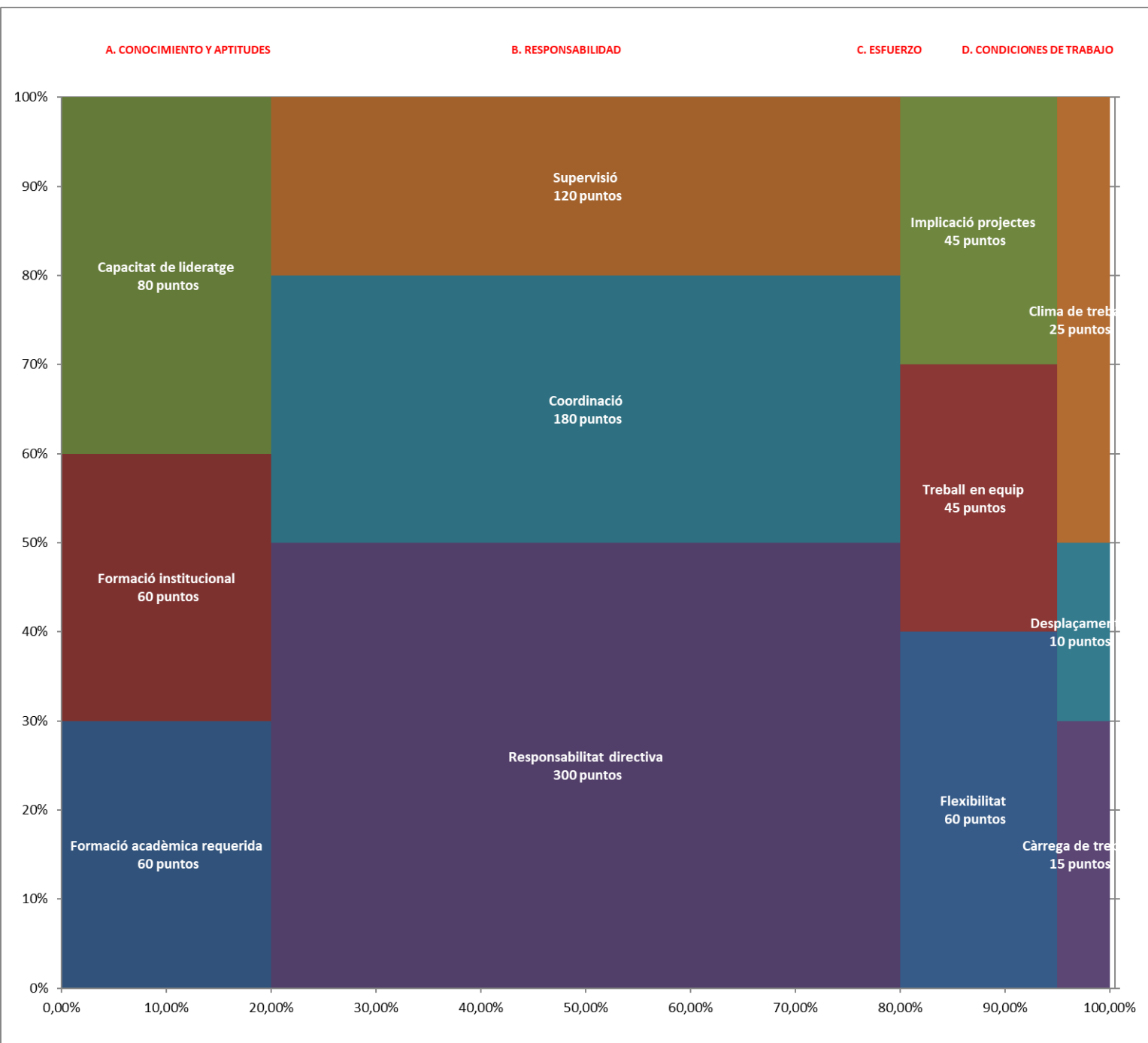
Puntuar de 0 a 100 cada
factor dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	NEUTRO	30	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	NEUTRO	30	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	NEUTRO	40	80,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	NEUTRO	50	300,00
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	NEUTRO	30	180,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	NEUTRO	20	120,00
C. ESFUERZO	Treball en equip	NEUTRO	30	45,00
C. ESFUERZO	Flexibilitat	NEUTRO	40	60,00
C. ESFUERZO	Implicació projectes	NEUTRO	30	45,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	NEUTRO	30	15,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	NEUTRO	20	10,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	NEUTRO	50	25,00

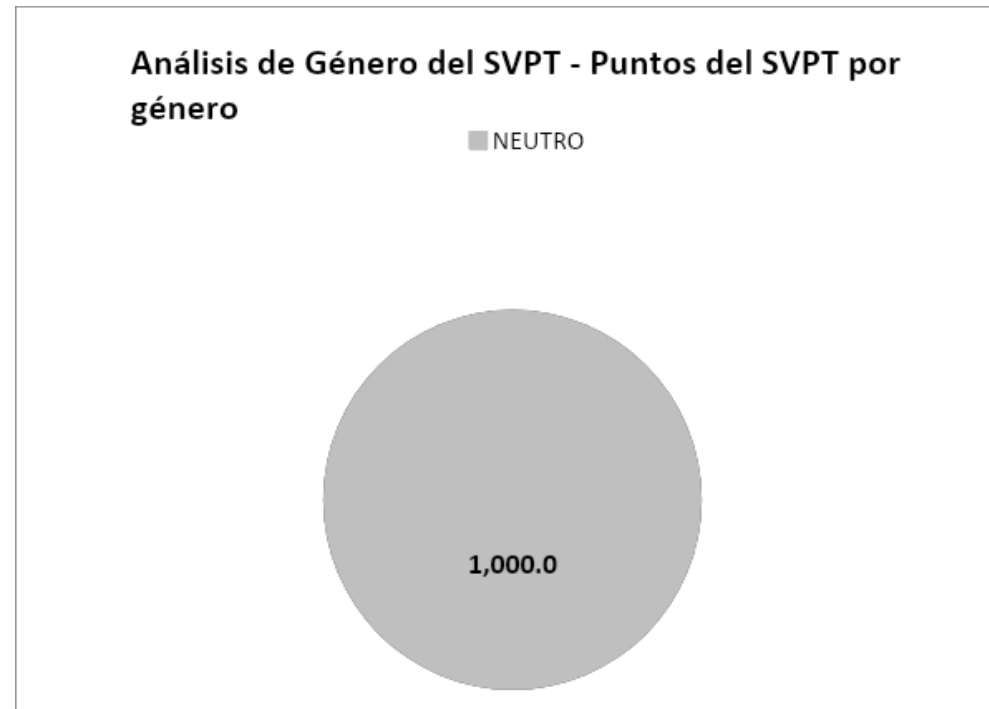
2.2.3 ANÀLISI DEL SISTEMA DE VALORACIÓ.

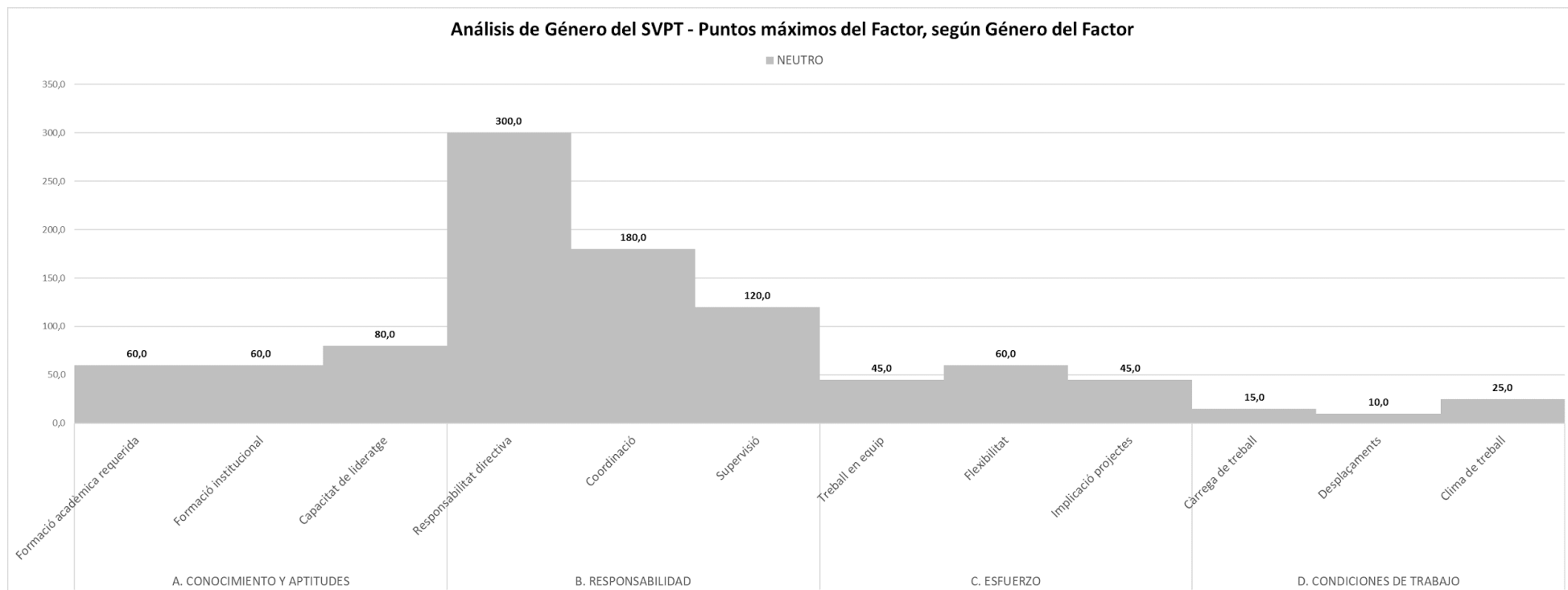
La línia vertical expressa el percentatge de pes que té cada factor segons la puntuació atorgada.

La línia horitzontal expressa el percentatge de pes que té cada grup de factors (A. CONEIXEMENT I APTITUDS, B. RESPONSABILITAT, C. ESFORÇ I D. CONDICIONS DE TREBALL).



2.2.4 ANÀLISI DE GÈNERE SVPT.





2.2.5 DETERMINACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

Descripción de la clasificación profesional: Departamento, Grupo Profesional y Puestos:

- Departamento: Agrupación por áreas de actividad.
- Grupo profesional: Agrupación por funciones de características similares.
- Puestos: Relación de puestos de trabajo por afinidad funcional.

Departamento		Grupo Profesional	
Valor	Descripción	Valor	Descripción
01 DIR	Direcció	01. Direcció general	Director general Fundació
02 DOC	Docent	02. Equip de gestió	Equip gestor Fundació
03 NDOC	No docent	03. Equip de gestió-Adjunt	Equip adjunt a l'Equip de gestió Fundació
		04. Direcció general de centre	Màxim responsable del centre
		05. Equip directiu de centre	Equip direcció del centre
		06. Docència	Professors, tutors i auxiliars a la docència
		07. PAS	Personal administració i serveis generals

Puestos				
Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a
P01	Equip de gestió FVCE	01 DIR	01. Direcció general	P01
P02	Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P02
P03	Adjunt EG PRL FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P03
P04	Adjunt EG Proveïdors FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P04
P05	Adjunt EG OT FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P05
P06	DG Centre Tipologia 1	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P06
P07	DG Centre Tipologia 2	01 DIR	04. Direcció general de centre	P07
P08	DG Centre Tipologia 3	01 DIR	04. Direcció general de centre	P08
P09	DG Centre Tipologia 4	01 DIR	04. Direcció general de centre	P09
P10	DG Centre tipologia 5	01 DIR	04. Direcció general de centre	P10
P11	DG Centre Tipologia 6	01 DIR	04. Direcció general de centre	P11
P12	Adjunt DG Centre tipologia 1	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P12
P13	Adjunt DG Centre tipologia 2	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P13
P14	Adjunt DG Centre tipologia 3	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P14
P15	Adjunt DG Centre tipologia 4	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P15
P16	Adjunt DG Centre tipologia 5	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P16
P17	Adjunt DG Centre tipologia 6	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P17
P18	Director etapa Infantil i Primària	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P18
P19	Director etapa ESO i Batxillerat	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P19
P20	Director etapa CF	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P20
P21	Referent ecofin	03 NDOC	07. PAS	P21

P22	Referent laboral	03 NDOC	07. PAS	P22
P23	Tècnics comptables	03 NDOC	07. PAS	P23
P24	Professor/a preescolar	02 DOC	06. Docència	P24
P25	Educador/a tècnica preescolar	02 DOC	06. Docència	P25
P26	Professor/a llar d'infants no integrades	02 DOC	06. Docència	P26
P27	Educador/a preescolar llar d'infants no integrada	02 DOC	06. Docència	P27
P28	Netejador/a llar d'infants no integrada	03 NDOC	07. PAS	P28
P29	Cuiner/a lla d'infants no integrada	03 NDOC	07. PAS	P29
P30	Professor/a infantil	02 DOC	06. Docència	P30
P31	Educador/a infantil	02 DOC	06. Docència	P31
P32	Professor/a primària	02 DOC	06. Docència	P32
P33	Professor/a primària música	02 DOC	06. Docència	P33
P34	Instructor/a primària	02 DOC	06. Docència	P34
P35	Professor/a secundària	02 DOC	06. Docència	P35
P36	Professor/a batxillerat	02 DOC	06. Docència	P36
P37	Professor/a cicles formatius	02 DOC	06. Docència	P37
P38	Conserge	03 NDOC	07. PAS	P38
P39	Cap cuina	03 NDOC	07. PAS	P39
P40	Cuiner/a i ajudant/a de cuina	03 NDOC	07. PAS	P40
P41	Zelador	03 NDOC	07. PAS	P41
P42	Porter/a	03 NDOC	07. PAS	P42
P43	Redactor i agent	03 NDOC	07. PAS	P43
P44	Netejador/a i guarda de menjador	03 NDOC	07. PAS	P44
P45	Oficial de Manteniment	03 NDOC	07. PAS	P45
P46	Auxiliar Conversa	03 NDOC	07. PAS	P46
P47	Oficial 1a de manteniment	03 NDOC	07. PAS	P47
P48	Oficial administratiu i Auxiliar administratiu	03 NDOC	07. PAS	P48
P49	Administratiu, secretari i intendent	03 NDOC	07. PAS	P49
P50	Cap de negociat	03 NDOC	07. PAS	P50

2.2.6 PUNTUACIÓ LLOCS DE TREBALL.



	Total Puntos por Factor	P01_Equip de gestió FVCE	P02_Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE	P03_Adjunt EG PRL FVCE	P04_Adjunt EG Proveïdors FVCE
Puntos A. Conocimiento Y Aptitudes	3.421,65	200,00	135,70	92,00	200,00
Puntos B. Responsabilidad	8.273,58	600,00	439,25	73,85	600,00
Puntos C. Esfuerzo	3.533,45	150,00	125,89	125,89	93,74
Puntos D. Condiciones De Trabajo	855,40	50,00	32,87	32,87	36,60
	16.084,08	1.000,00	733,71	324,61	930,34
Puntos Femeninos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Puntos Masculinos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Puntos Neutros	16.084,08	1.000,00	733,71	324,61	930,34
	16.084,08	1.000,00	733,71	324,61	930,34

Puntos Totales				16.084,08	1.000,00	733,71	324,61	930,34
Tipo	Factor	Nombre del Factor	Género	Total Puntos por Factor	P01_Equip de gestió FVCE	P02_Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE	P03_Adjunt EG PRL FVCE	P04_Adjunt EG Proveïdors FVCE
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FACTOR 1	Formació acadèmica requerida	NEUTRO	1.129,03	60,00	27,85	6,00	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FACTOR 2	Formació institucional	NEUTRO	1.129,03	60,00	27,85	6,00	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	FACTOR 3	Capacitat de lideratge	NEUTRO	1.163,58	80,00	80,00	80,00	80,00
B. RESPONSABILIDAD	FACTOR 4	Responsabilitat directiva	NEUTRO	3.412,08	300,00	139,25	30,00	300,00
B. RESPONSABILIDAD	FACTOR 5	Coordinació	NEUTRO	2.797,09	180,00	180,00	18,00	180,00
B. RESPONSABILIDAD	FACTOR 6	Supervisió	NEUTRO	2.064,40	120,00	120,00	25,85	120,00
C. ESFUERZO	FACTOR 7	Flexibilitat	NEUTRO	1.448,40	60,00	60,00	60,00	27,85
C. ESFUERZO	FACTOR 8	Treball en equip	NEUTRO	1.129,32	45,00	20,89	20,89	20,89
C. ESFUERZO	FACTOR 9	Implicació projectes	NEUTRO	955,73	45,00	45,00	45,00	45,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	FACTOR 10	Càrrega de treball	NEUTRO	173,10	15,00	3,23	3,23	6,96

D. CONDICIONES DE TRABAJO	FACTOR 11	Desplaçaments	NEUTRO	162,82	10,00	4,64	4,64	4,64
D. CONDICIONES DE TRABAJO	FACTOR 12	Clima de treball	NEUTRO	519,48	25,00	25,00	25,00	25,00

P05_Adjunt EG OT FVCE	P06_DG Centre Tipologia 1	P07_DG Centre Tipologia 2	P08_DG Centre Tipologia 3	P09_DG Centre Tipologia 4	P10_DG Centre tipologia 5	P11_DG Centre Tipologia 6	P12_Adjunt DG Centre tipologia 1	P13_Adjunt DG Centre tipologia 2	P14_Adjunt DG Centre tipologia 3
135,70	92,83	92,83	92,83	92,83	92,83	92,83	63,70	92,83	92,83
268,18	203,88	300,33	300,33	300,33	364,63	364,63	212,95	203,88	203,88
102,93	125,89	125,89	125,89	125,89	125,89	125,89	69,62	69,62	69,62
32,87	36,60	23,21	23,21	23,21	23,21	23,21	17,75	23,21	23,21
539,68	459,20	542,26	542,26	542,26	606,56	606,56	364,02	389,54	389,54
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
539,68	459,20	542,26	542,26	542,26	606,56	606,56	364,02	389,54	389,54
539,68	459,20	542,26	542,26	542,26	606,56	606,56	364,02	389,54	389,54

539,68	459,20	542,26	542,26	542,26	606,56	606,56	364,02	389,54	389,54
P05_Adjunt EG OT FVCE	P06_DG Centre Tipologia 1	P07_DG Centre Tipologia 2	P08_DG Centre Tipologia 3	P09_DG Centre Tipologia 4	P10_DG Centre tipologia 5	P11_DG Centre Tipologia 6	P12_Adjunt DG Centre tipologia 1	P13_Adjunt DG Centre tipologia 2	P14_Adjunt DG Centre tipologia 3
27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85
27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85
80,00	37,13	37,13	37,13	37,13	37,13	37,13	8,00	37,13	37,13
64,63	64,63	64,63	64,63	64,63	64,63	64,63	139,25	64,63	64,63
83,55	83,55	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00	18,00	83,55	83,55
120,00	55,70	55,70	55,70	55,70	120,00	120,00	55,70	55,70	55,70
12,93	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	27,85	27,85	27,85
45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	45,00	20,89	20,89	20,89
45,00	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89
3,23	6,96	6,96	6,96	6,96	6,96	6,96	1,50	6,96	6,96
4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64
25,00	25,00	11,60	11,60	11,60	11,60	11,60	11,60	11,60	11,60

P15_Ajunt DG Centre tipologia 4	P16_Ajunt DG Centre tipologia 5	P17_Ajunt DG Centre tipologia 6	P18_Director etapa Infantil i Primària	P19_Director etapa ESO i Batxillerat	P20_Director etapa CF	P21_Referent ecofin	P22_Referent laboral	P23_Tècnics comptables	P24_Professor/a preescolar
92,83	92,83	92,83	72,93	72,93	72,93	20,00	20,00	63,70	72,93
223,41	223,41	223,41	212,95	203,88	203,88	129,27	129,27	60,00	94,63
69,62	69,62	69,62	69,62	93,74	93,74	150,00	150,00	79,39	58,43
23,21	23,21	23,21	17,75	19,48	19,48	28,65	28,65	9,04	9,04
409,08	409,08	409,08	373,25	390,03	390,03	327,92	327,92	212,13	235,04
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
409,08	409,08	409,08	373,25	390,03	390,03	327,92	327,92	212,13	235,04
409,08	409,08	409,08	373,25	390,03	390,03	327,92	327,92	212,13	235,04

409,08	409,08	409,08	373,25	390,03	390,03	327,92	327,92	212,13	235,04
P15_Ajunt DG Centre tipologia 4	P16_Ajunt DG Centre tipologia 5	P17_Ajunt DG Centre tipologia 6	P18_Director etapa Infantil i Primària	P19_Director etapa ESO i Batxillerat	P20_Director etapa CF	P21_Referent ecofin	P22_Referent laboral	P23_Tècnics comptables	P24_Professor/a preescolar
27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	6,00	6,00	27,85	27,85
27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	6,00	6,00	27,85	27,85
37,13	37,13	37,13	17,24	17,24	17,24	8,00	8,00	8,00	17,24
64,63	64,63	64,63	139,25	64,63	64,63	64,63	64,63	30,00	64,63
38,78	38,78	38,78	18,00	83,55	83,55	38,78	38,78	18,00	18,00
120,00	120,00	120,00	55,70	55,70	55,70	25,85	25,85	12,00	12,00
27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85	60,00	60,00	60,00	27,85
20,89	20,89	20,89	20,89	45,00	45,00	45,00	45,00	9,69	9,69
20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	20,89	45,00	45,00	9,69	20,89
6,96	6,96	6,96	1,50	3,23	3,23	1,50	1,50	1,50	1,50
4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	4,64	2,15	2,15	2,15	2,15
11,60	11,60	11,60	11,60	11,60	11,60	25,00	25,00	5,39	5,39

P25_Educador/a tècnica preescolar	P26_Professor/a llar d'infants no integrades	P27_Educador/a preescolar llar d'infants no integrada	P28_Netejador/a llar d'infants no integrada	P29_Cuiner/a lla d'infants no integrada	P30_Professor/a infantil	P31_Educador/a infantil	P32_Professor/a primaria	P33_Professor/a primaria música	P34_Instructor/a primaria
63,70	63,70	20,00	20,00	20,00	72,93	63,70	72,93	63,70	63,70
60,00	60,00	60,00	60,00	60,00	115,41	94,63	115,41	94,63	94,63
20,19	58,43	20,19	20,19	20,19	82,54	47,24	82,54	47,24	47,24
9,04	9,04	9,04	9,04	9,04	10,77	9,04	10,77	9,04	9,04
152,93	191,17	109,24	109,24	109,24	281,66	214,61	281,66	214,61	214,61
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
152,93	191,17	109,24	109,24	109,24	281,66	214,61	281,66	214,61	214,61
152,93	191,17	109,24	109,24	109,24	281,66	214,61	281,66	214,61	214,61

152,93	191,17	109,24	109,24	109,24	281,66	214,61	281,66	214,61	214,61
P25_Educador/a tècnica preescolar	P26_Professor/a llar d'infants no integrades	P27_Educador/a preescolar llar d'infants no integrada	P28_Netejador/a llar d'infants no integrada	P29_Cuiner/a lla d'infants no integrada	P30_Professor/a infantil	P31_Educador/a infantil	P32_Professor/a primaria	P33_Professor/a primaria música	P34_Instructor/a primaria
27,85	27,85	6,00	6,00	6,00	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85
27,85	27,85	6,00	6,00	6,00	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85
8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	17,24	8,00	17,24	8,00	8,00
30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	64,63	64,63	64,63	64,63	64,63
18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	38,78	18,00	38,78	18,00	18,00
12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
6,00	27,85	6,00	6,00	6,00	27,85	27,85	27,85	27,85	27,85
4,50	9,69	4,50	4,50	4,50	45,00	9,69	45,00	9,69	9,69
9,69	20,89	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69
1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	3,23	1,50	3,23	1,50	1,50
2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39

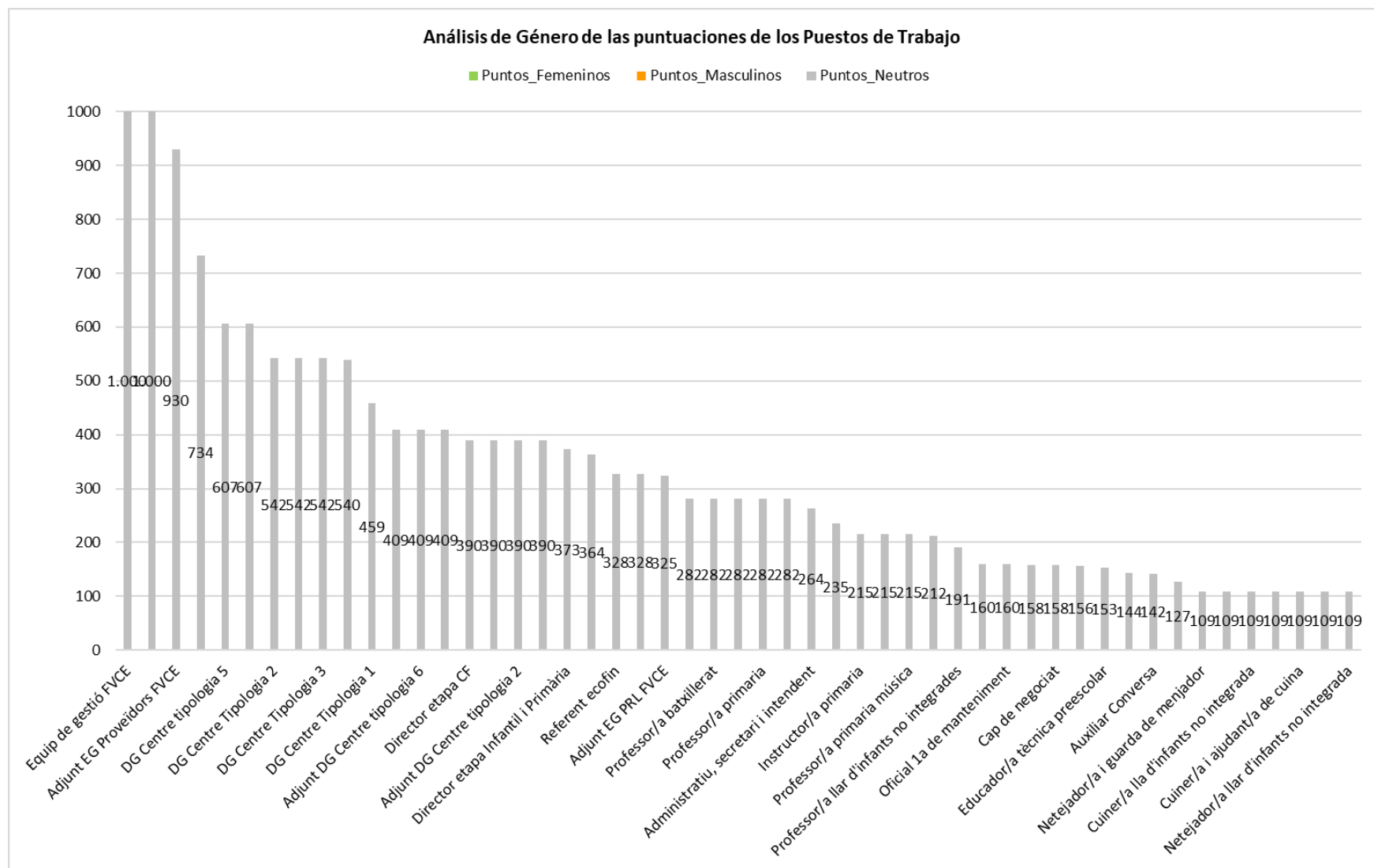
P35_Professor/a secundaria	P36_Professor/a batxillerat	P37_Professor/a cicles formatius	P38_Conserge	P39_Cap cuina	P40_Cuiner/a i ajudant/a de cuina	P41_Zelador	P42_Porter/a	P43_Redactor i agent	P44_Netejador/a i guarda de menjador
72,93	72,93	72,93	63,70	20,00	20,00	20,00	20,00	63,70	20,00
115,41	115,41	115,41	60,00	94,63	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00
82,54	82,54	82,54	27,12	20,19	20,19	20,19	20,19	25,39	20,19
10,77	10,77	10,77	9,04	9,04	9,04	9,04	9,04	9,04	9,04
281,66	281,66	281,66	159,86	143,87	109,24	109,24	109,24	158,13	109,24
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
281,66	281,66	281,66	159,86	143,87	109,24	109,24	109,24	158,13	109,24
281,66	281,66	281,66	159,86	143,87	109,24	109,24	109,24	158,13	109,24

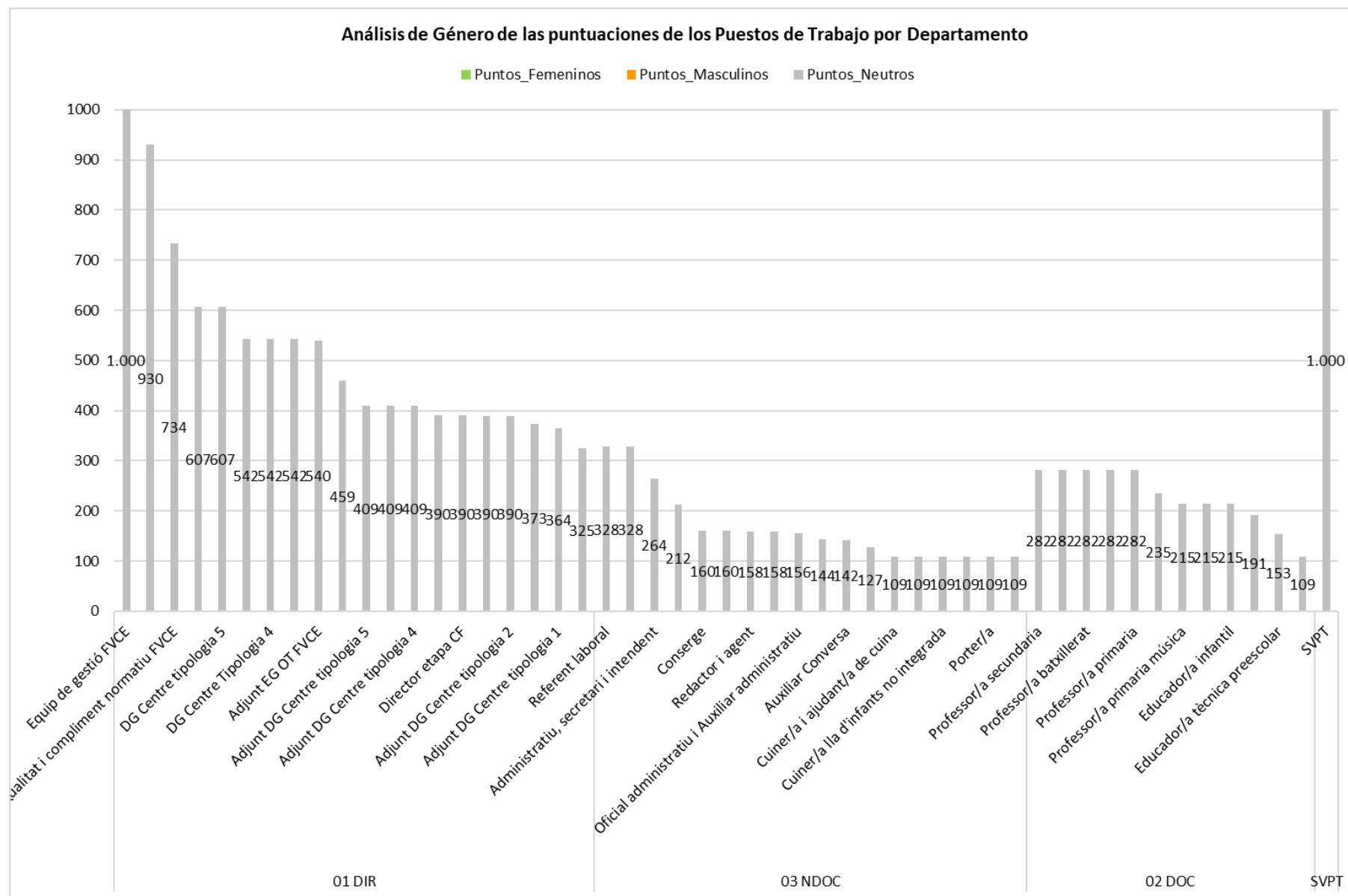
281,66	281,66	281,66	159,86	143,87	109,24	109,24	109,24	158,13	109,24
P35_Professor/a secundaria	P36_Professor/a batxillerat	P37_Professor/a cicles formatius	P38_Conserge	P39_Cap cuina	P40_Cuiner/a i ajudant/a de cuina	P41_Zelador	P42_Porter/a	P43_Redactor i agent	P44_Netejador/a i guarda de menjador
27,85	27,85	27,85	27,85	6,00	6,00	6,00	6,00	27,85	6,00
27,85	27,85	27,85	27,85	6,00	6,00	6,00	6,00	27,85	6,00
17,24	17,24	17,24	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00
64,63	64,63	64,63	30,00	64,63	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
38,78	38,78	38,78	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00
12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
27,85	27,85	27,85	12,93	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00
45,00	45,00	45,00	4,50	4,50	4,50	4,50	4,50	9,69	4,50
9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69	9,69
3,23	3,23	3,23	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39	5,39

P45_Oficial de Manteniment	P46_Auxiliar Conversa	P47_Oficial 1a de manteniment	P48_Oficial administratiu i Auxiliar administratiu	P49_Administratiu, secretari i intendent	P50_Cap de negociat
20,00	20,00	63,70	20,00	20,00	63,70
60,00	60,00	60,00	94,63	183,10	60,00
38,31	53,24	27,12	32,32	43,51	25,39
9,04	9,04	9,04	9,04	16,99	9,04
127,35	142,28	159,86	155,99	263,60	158,13
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
127,35	142,28	159,86	155,99	263,60	158,13
127,35	142,28	159,86	155,99	263,60	158,13

127,35	142,28	159,86	155,99	263,60	158,13
P45_Oficial de Manteniment	P46_Auxiliar Conversa	P47_Oficial 1a de manteniment	P48_Oficial administratiu i Auxiliar administratiu	P49_Administratiu, secretari i intendent	P50_Cap de negociat
6,00	6,00	27,85	6,00	6,00	27,85
6,00	6,00	27,85	6,00	6,00	27,85
8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00
30,00	30,00	30,00	64,63	139,25	30,00
18,00	18,00	18,00	18,00	18,00	18,00
12,00	12,00	12,00	12,00	25,85	12,00
12,93	27,85	12,93	12,93	12,93	6,00
4,50	4,50	4,50	9,69	9,69	9,69
20,89	20,89	9,69	9,69	20,89	9,69
1,50	1,50	1,50	1,50	3,23	1,50
2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
5,39	5,39	5,39	5,39	11,60	5,39

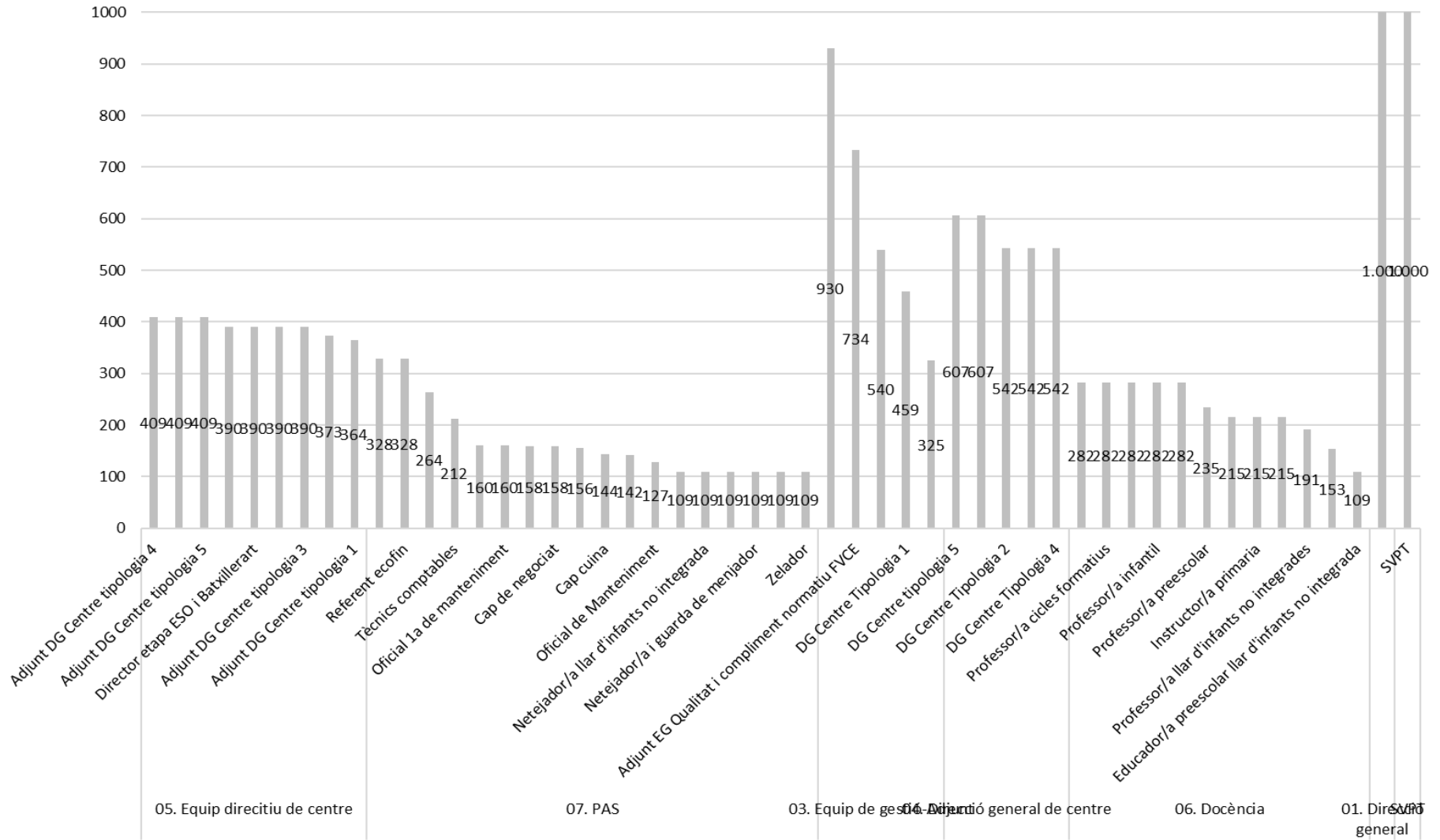
2.2.7 ANÀLISI DE GÈNERE GLOBAL



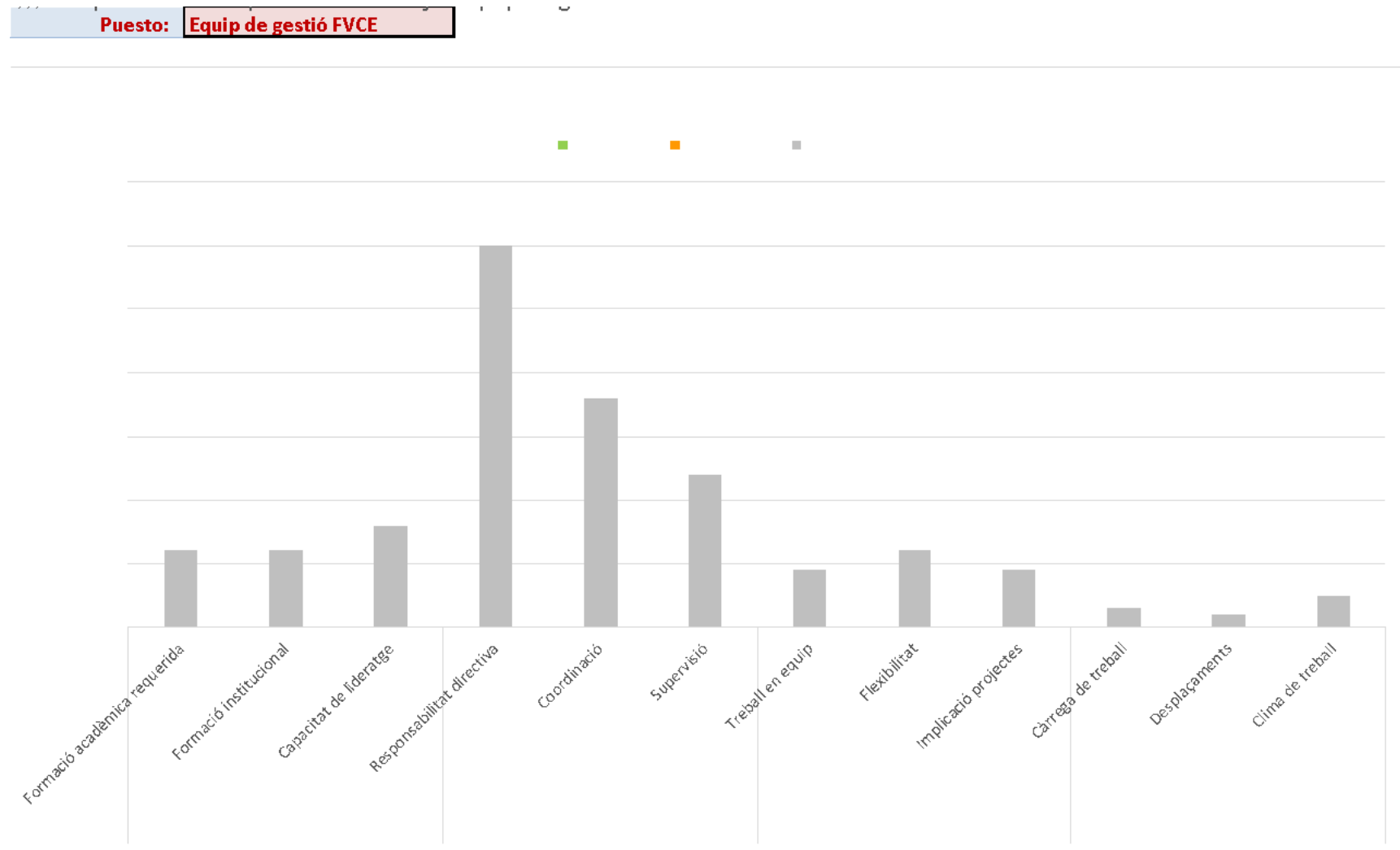


Análisis de Género de las puntuaciones de los Puestos de Trabajo por Grupo Profesional

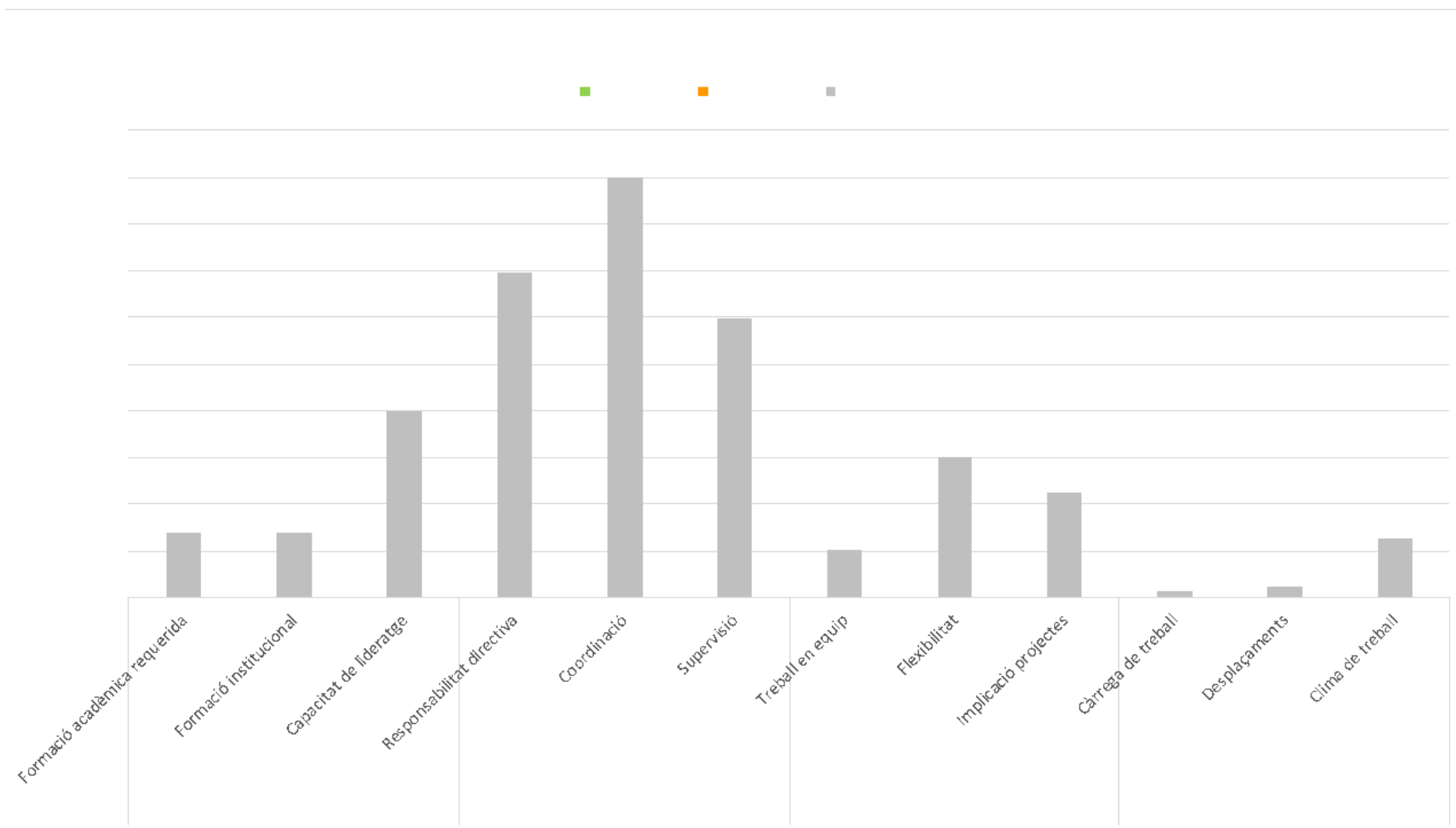
■ Puntos_Femeninos ■ Puntos_Masculinos ■ Puntos_Neutros



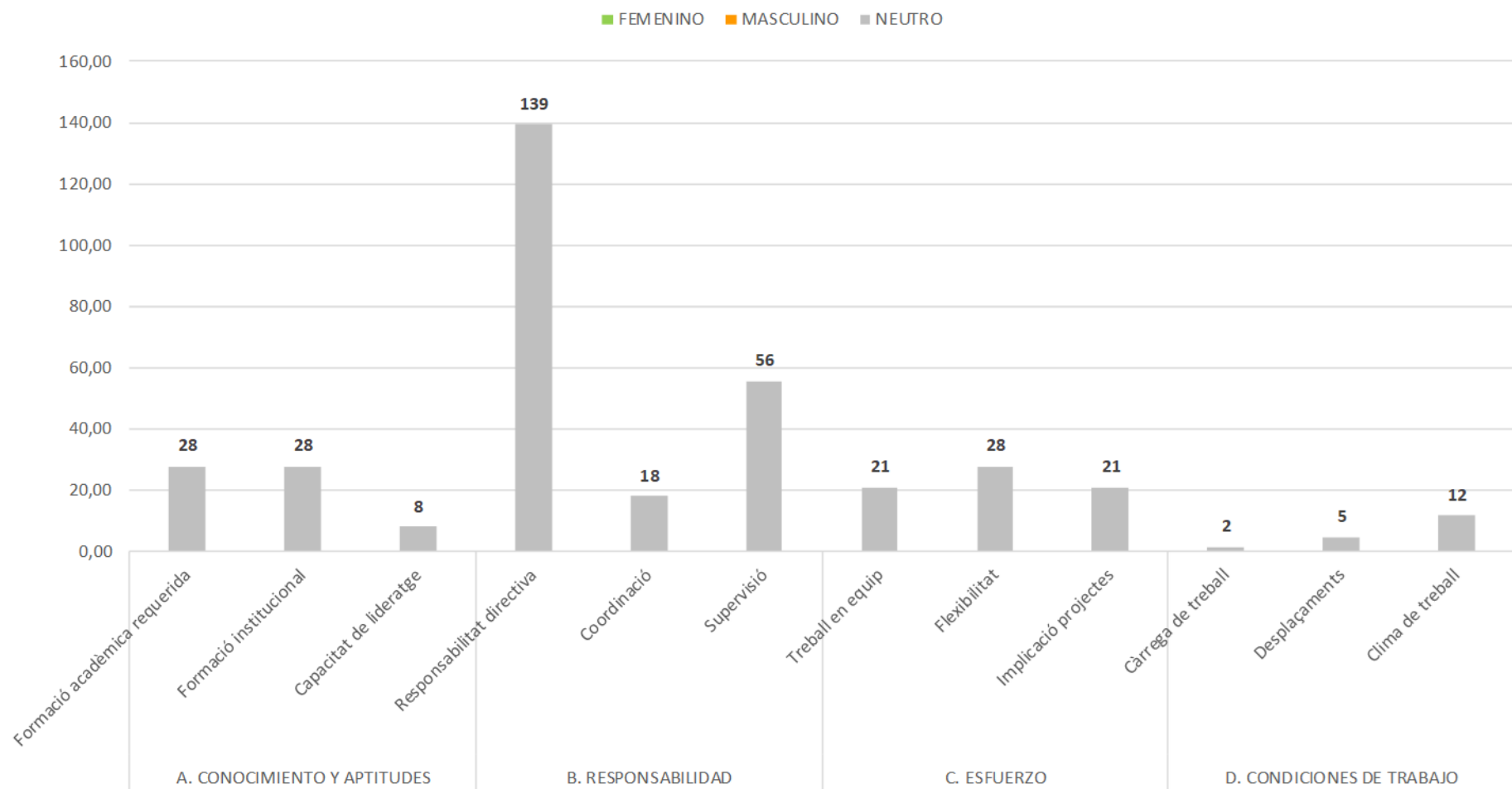
2.2.8 ANÀLISI DE GÈNERE PER LLOC DE TREBALL



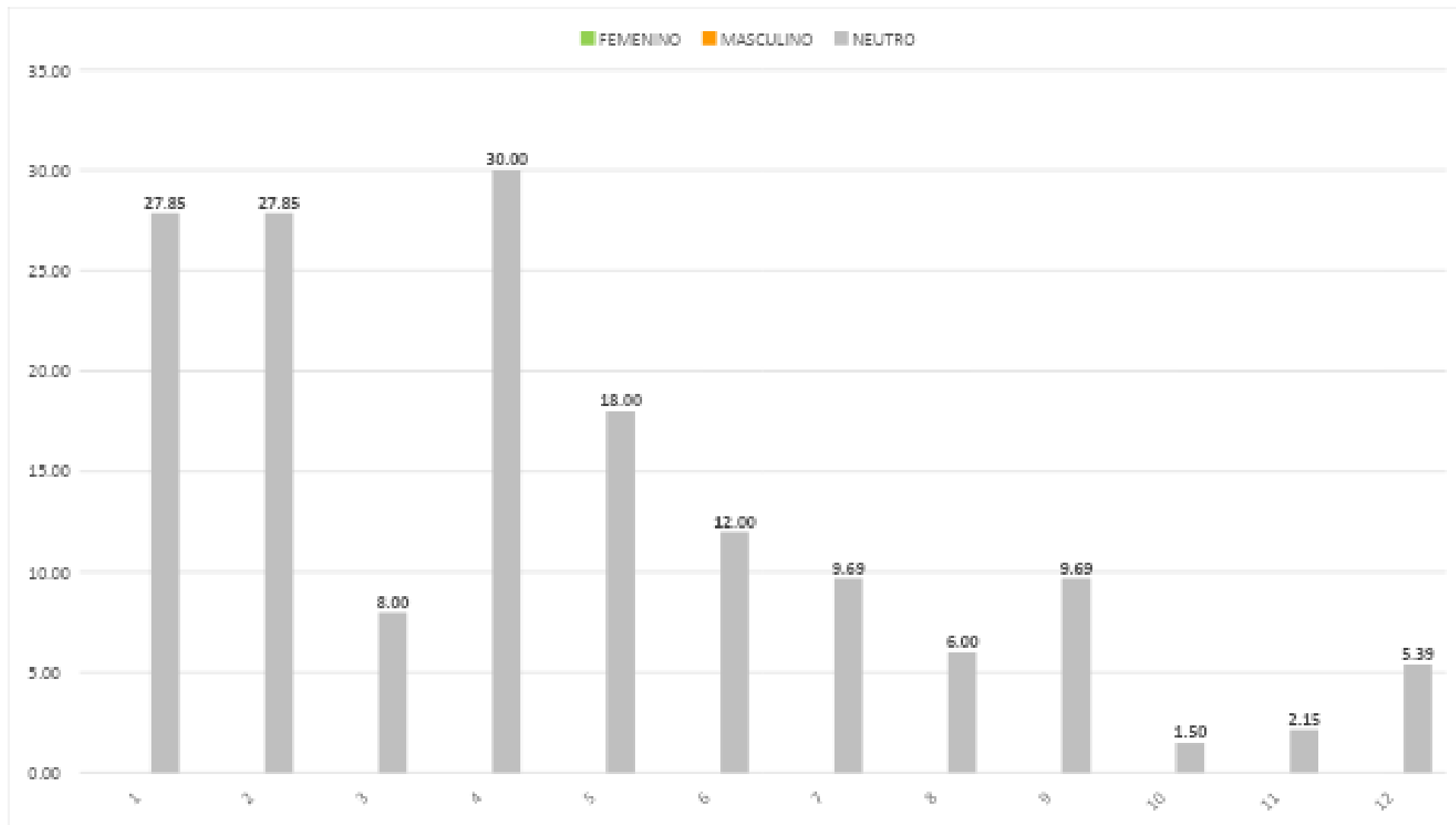
Puesto: **Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE**

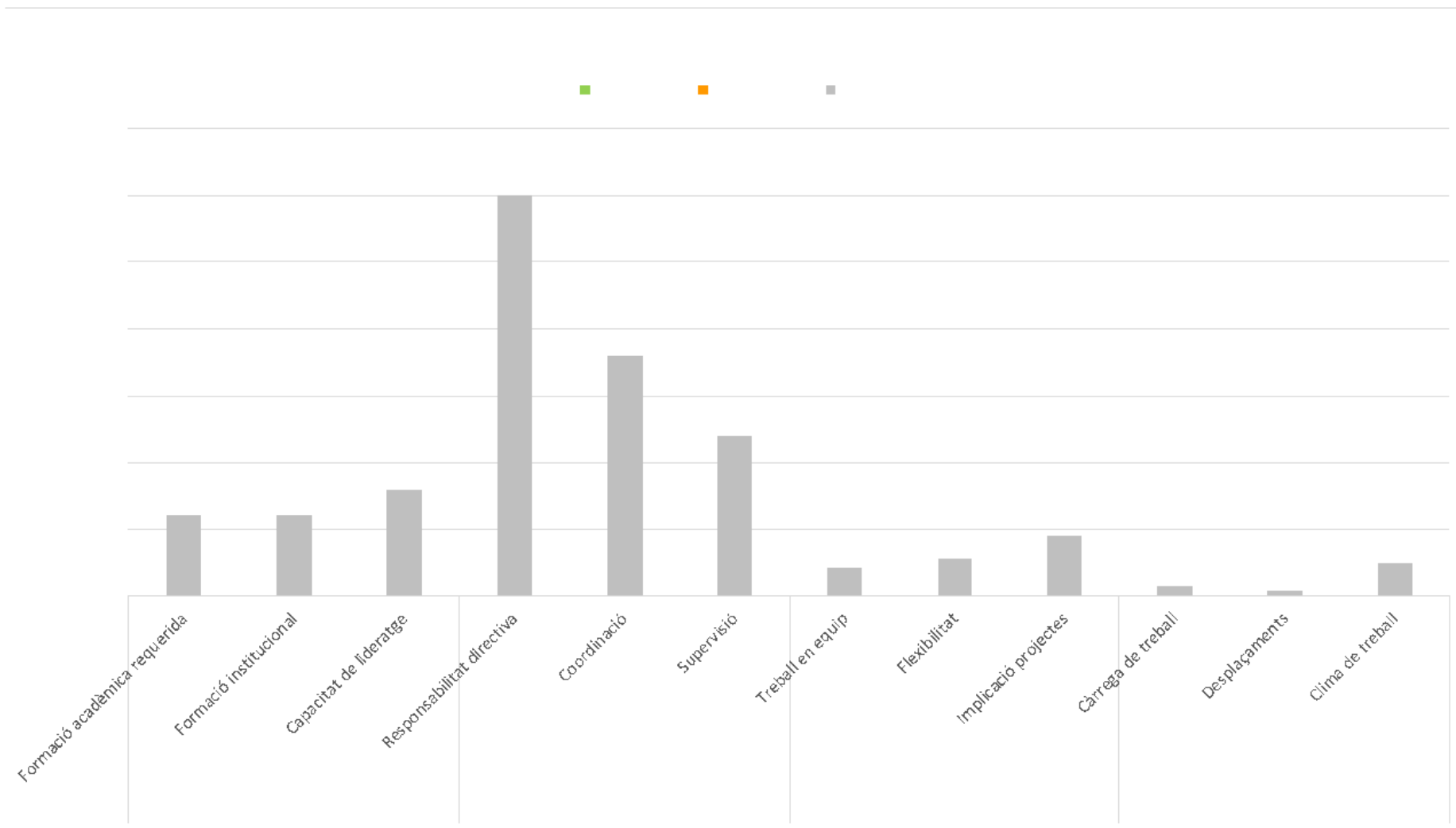


Puntos por factor del puesto de trabajo: Adjunt DG Centre tipologia 1

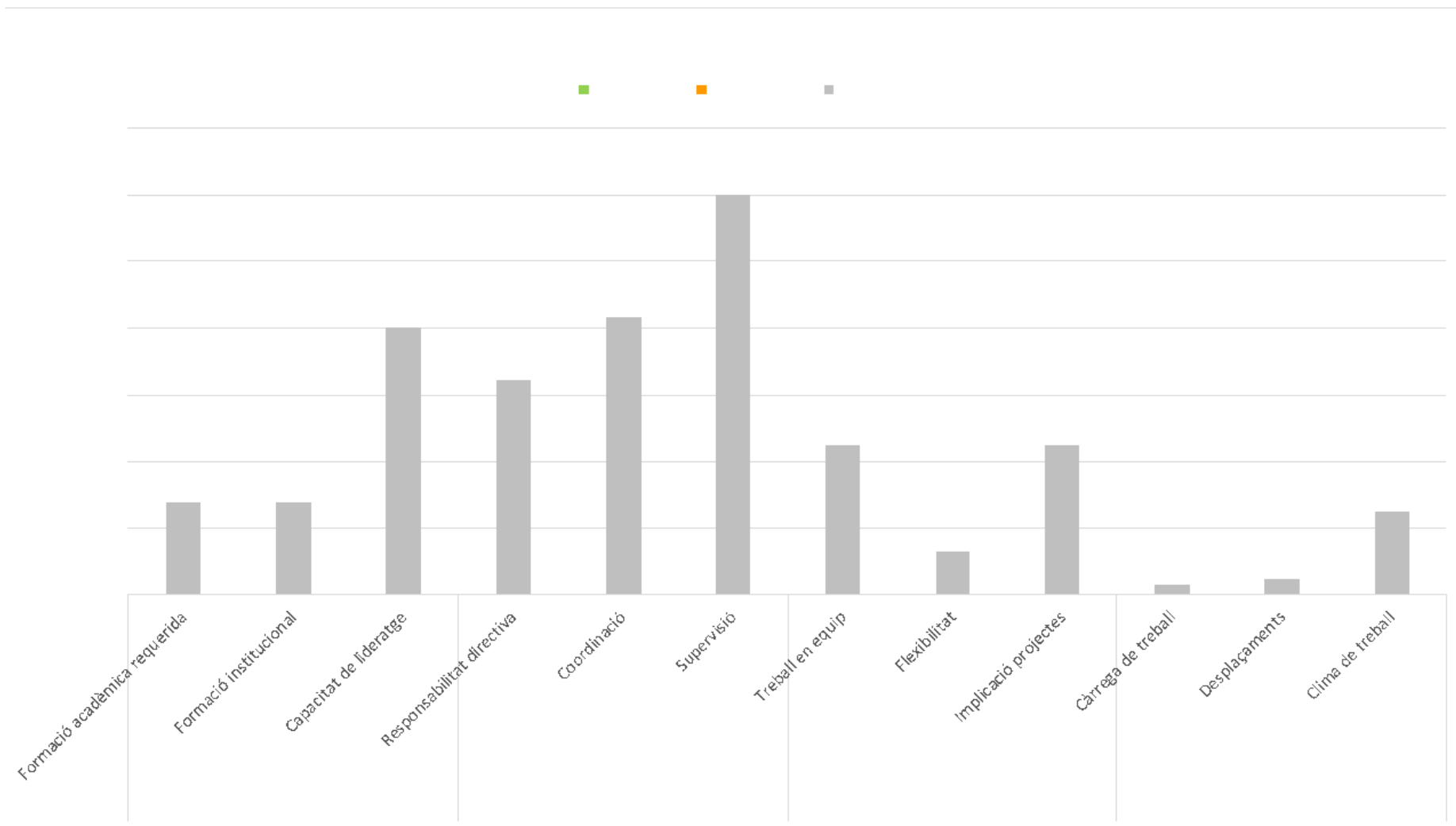


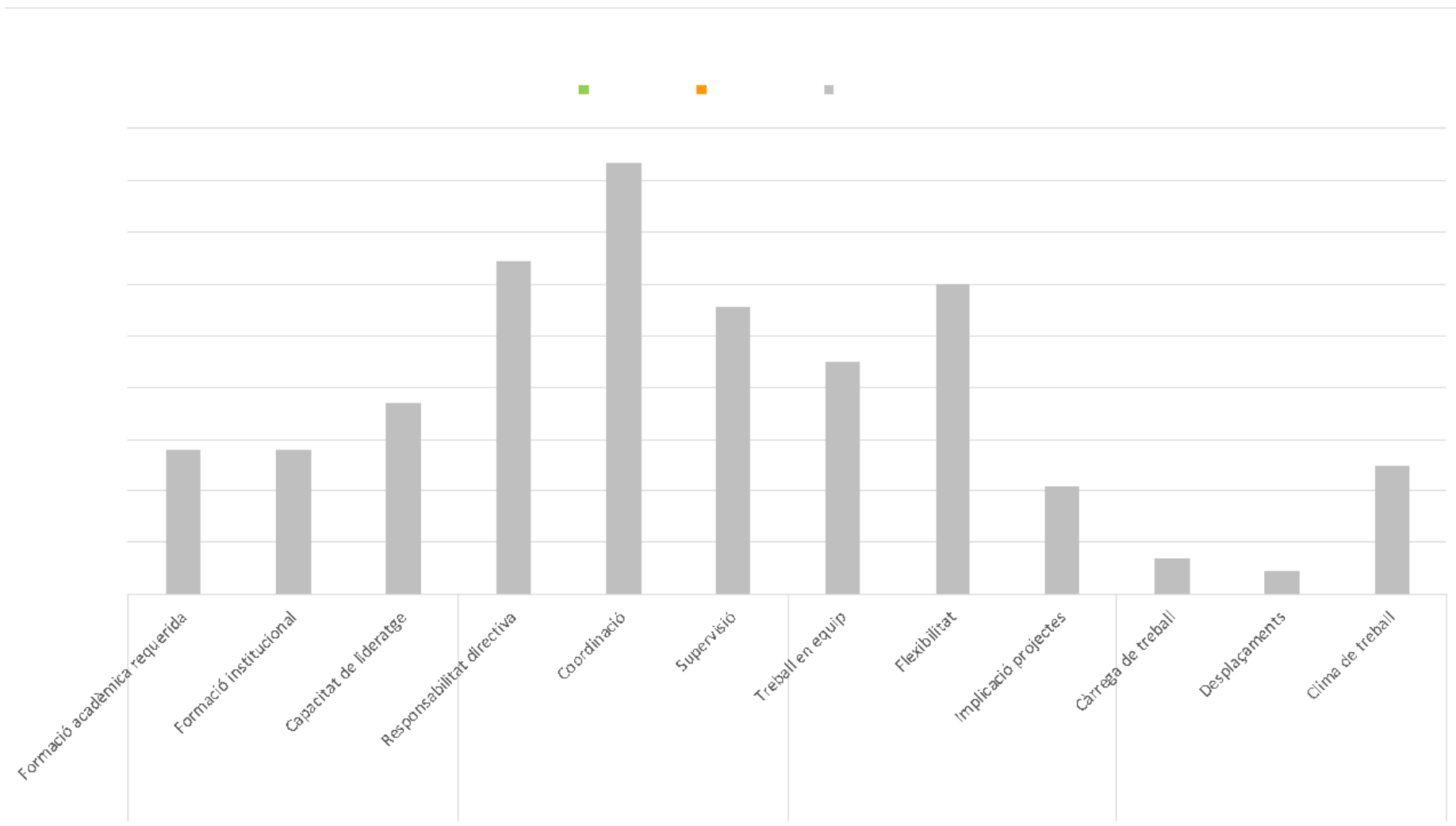
Puesto: **Adjunt EG PRL FVCE**

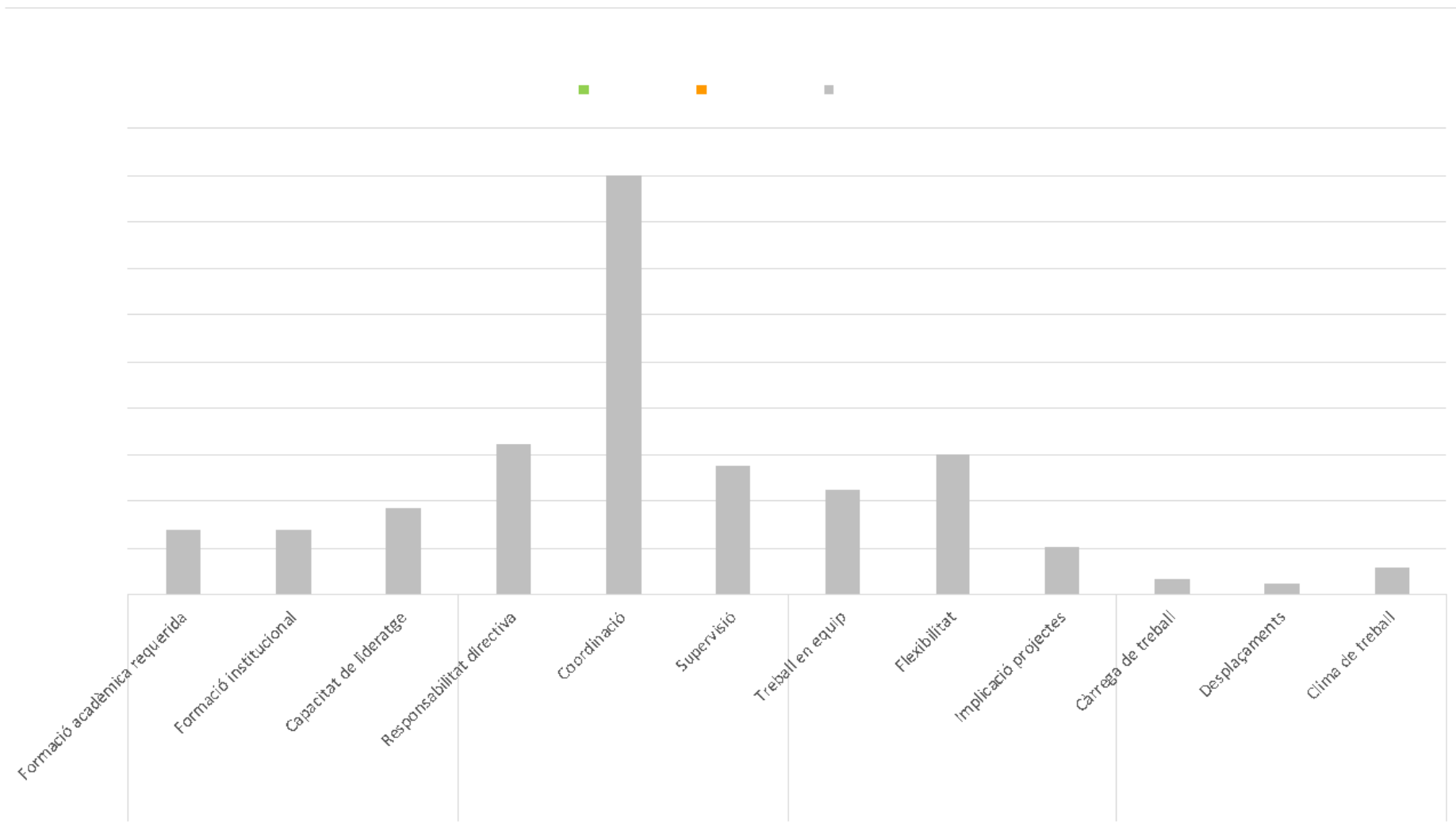


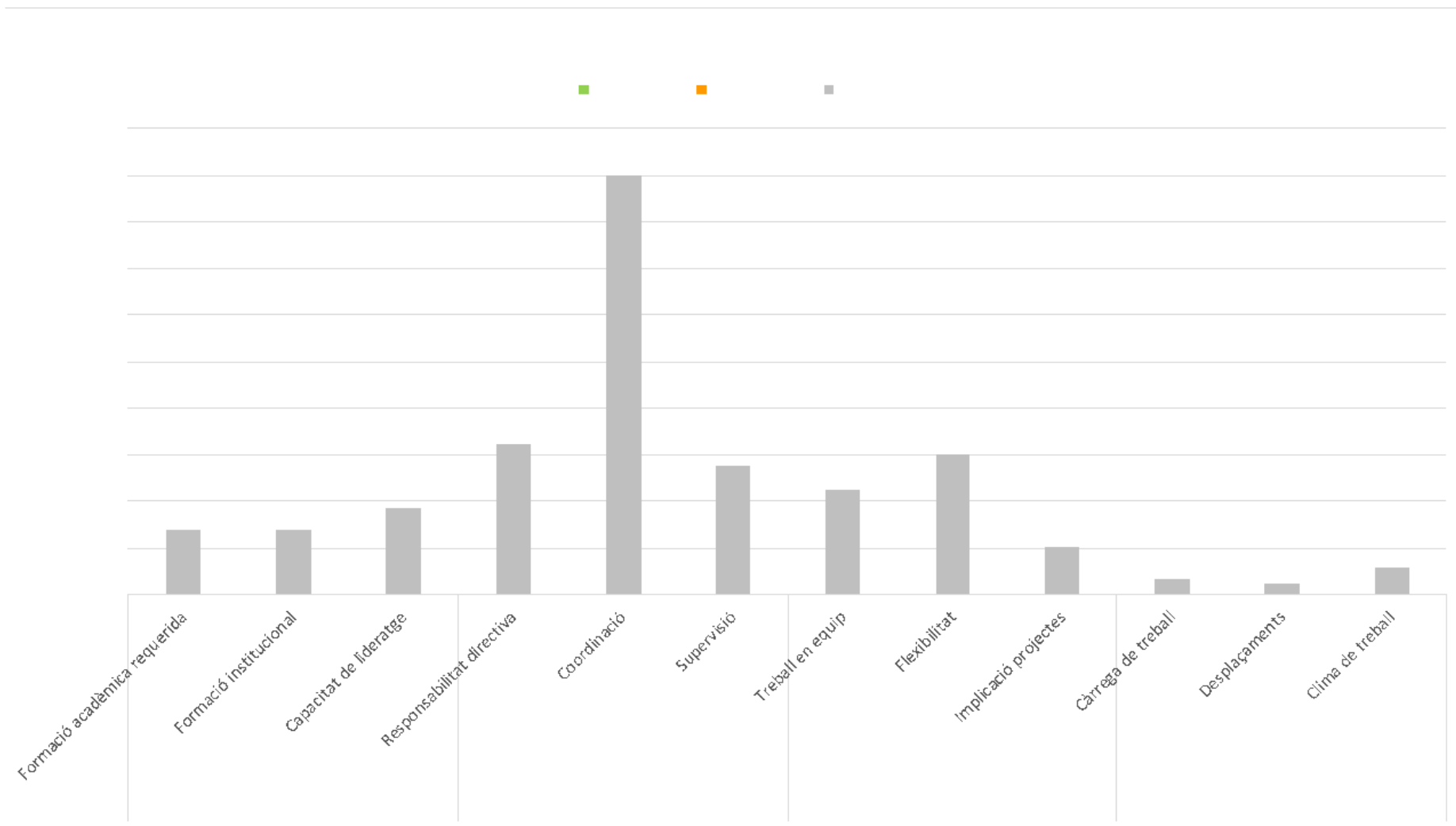


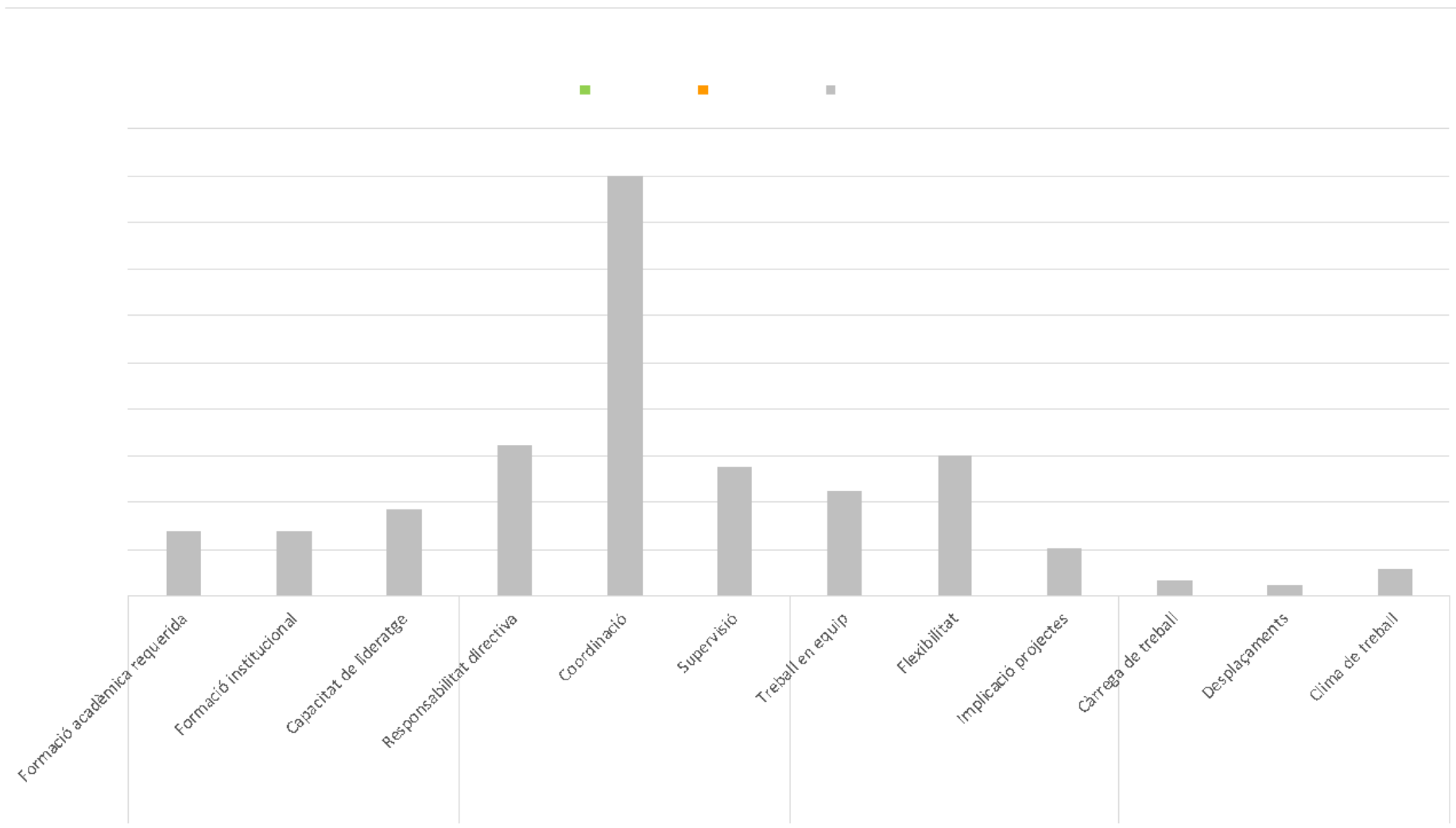
Puesto: **Adjunt EG OTFVCE**

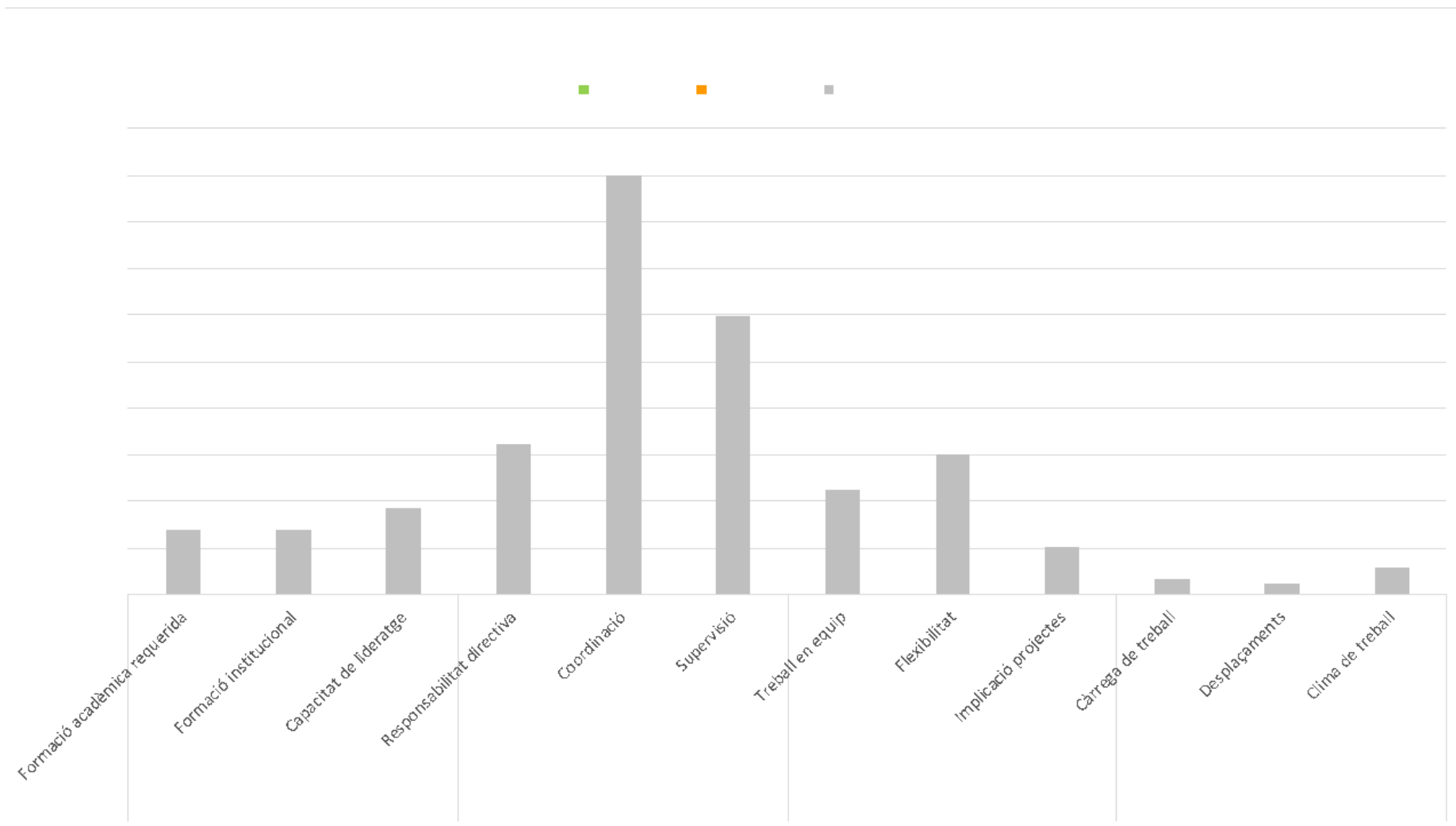


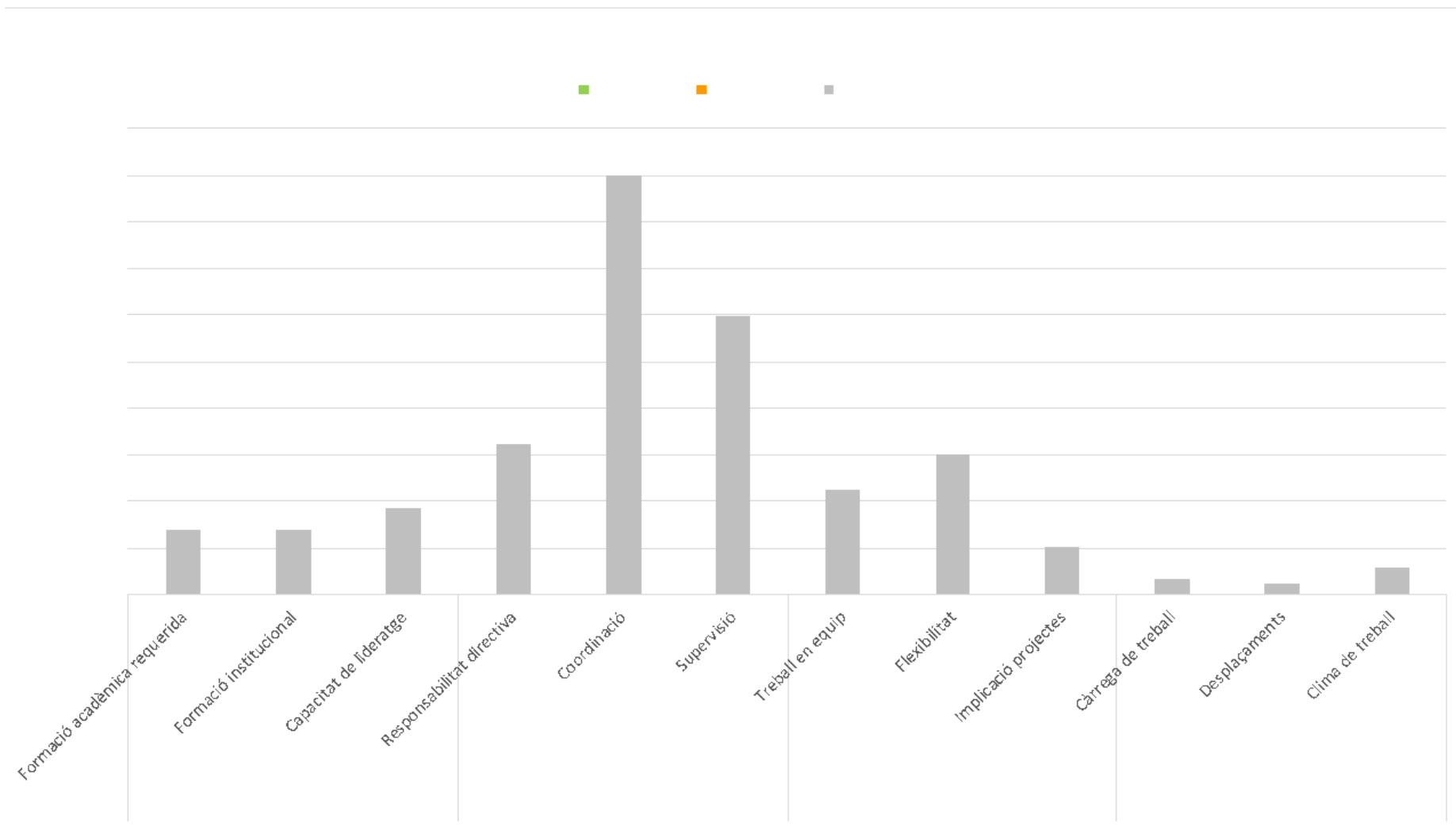




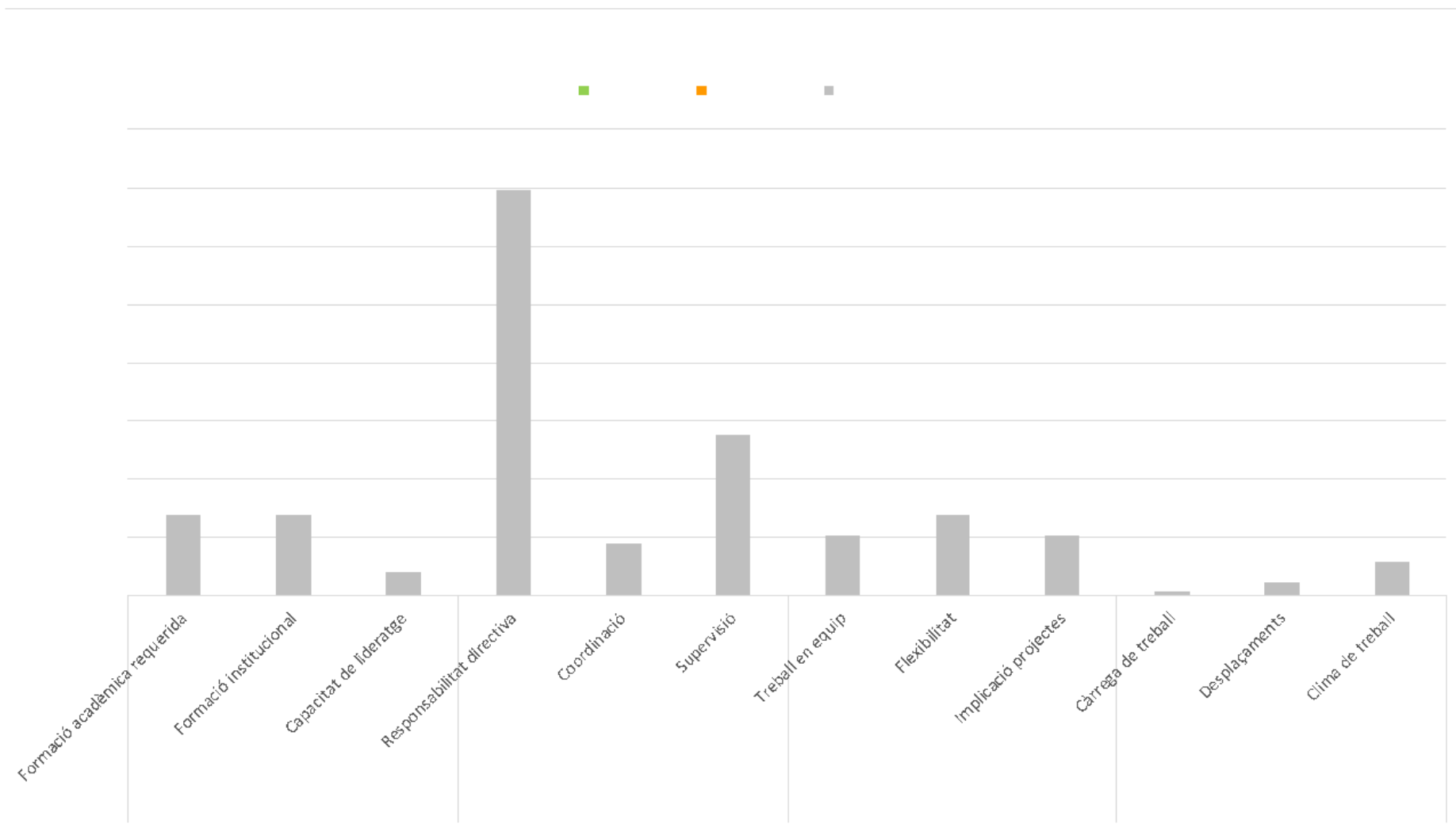




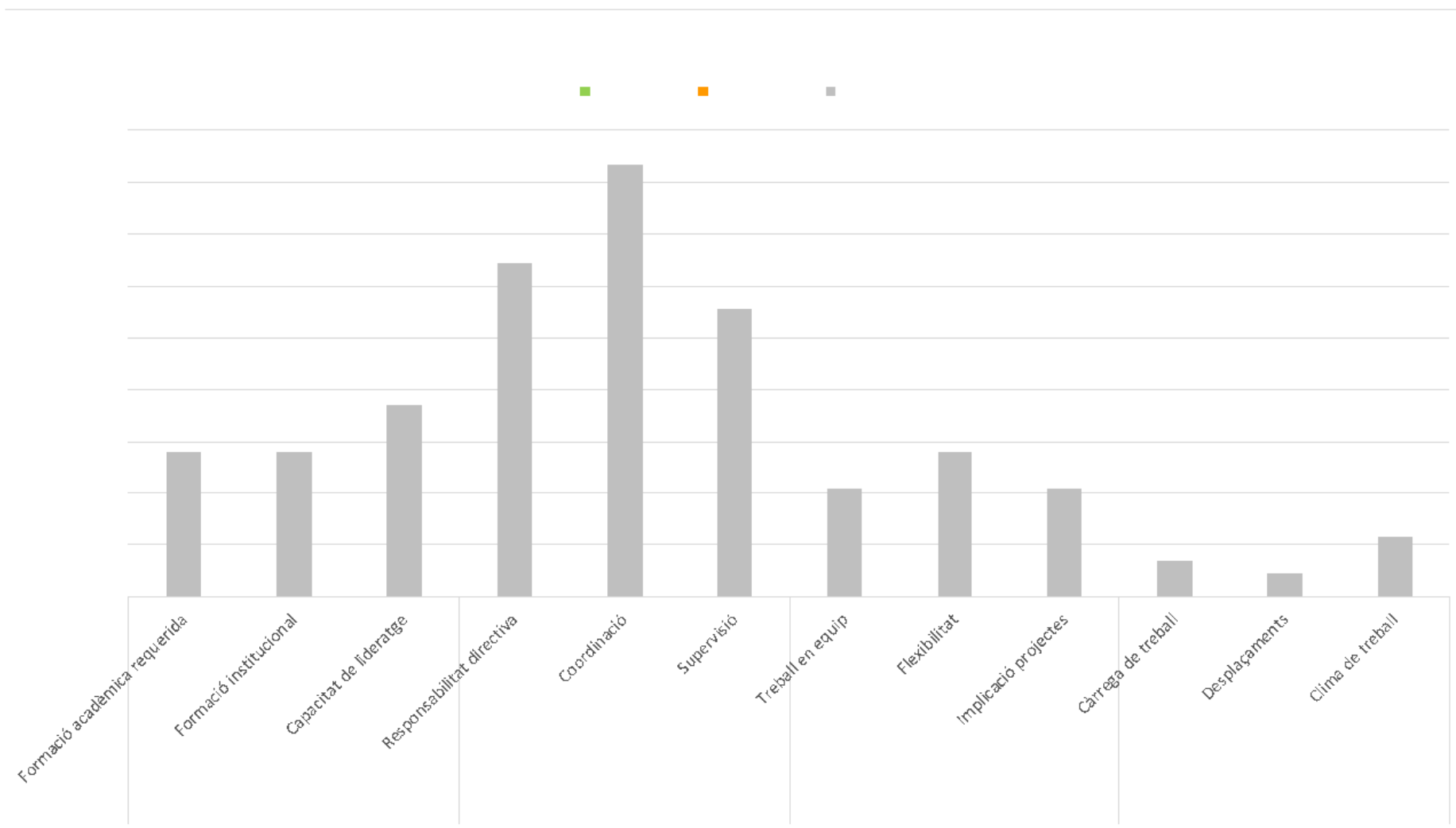




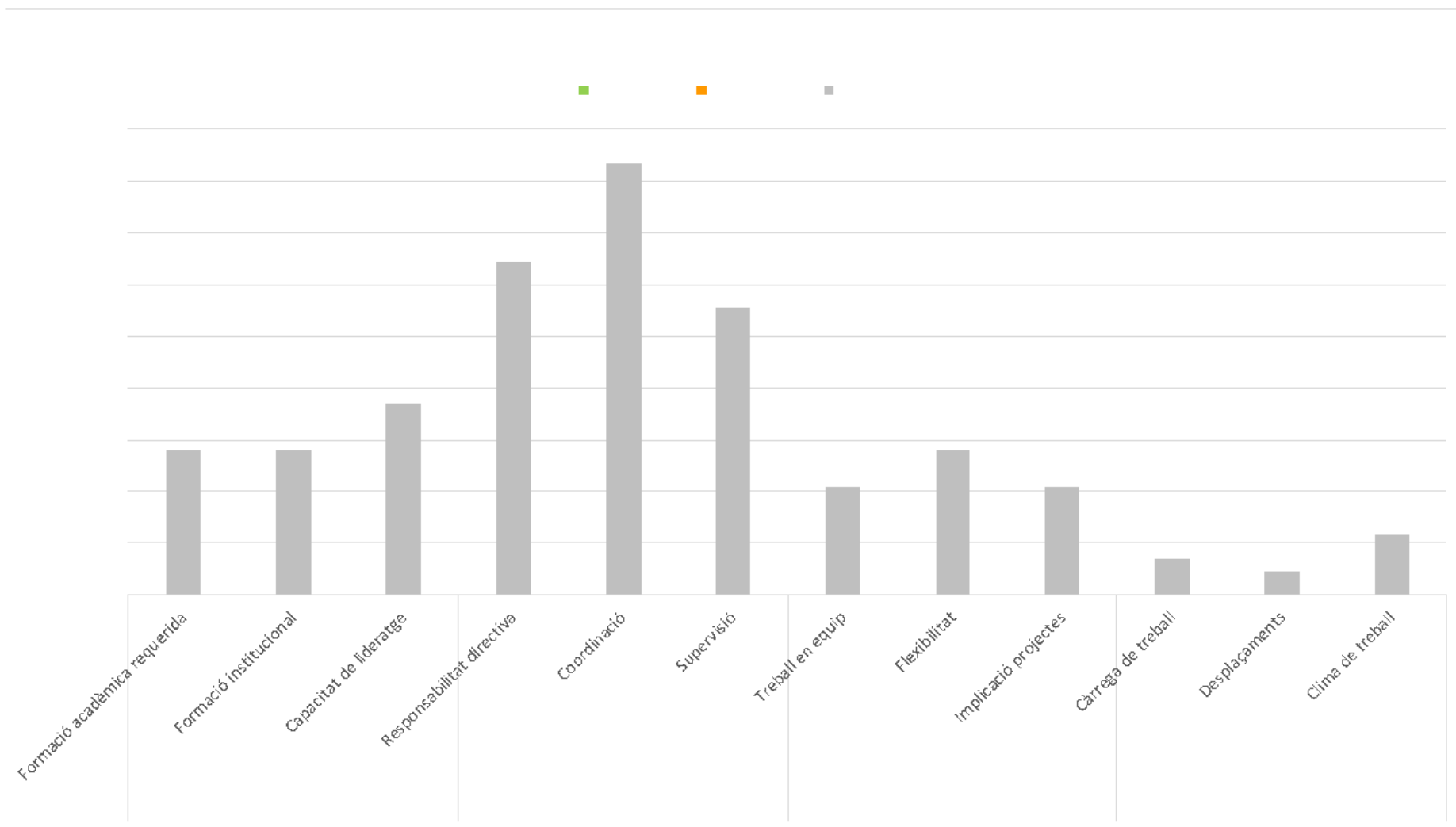
Puesto: **Adjunt DG Centre tipologia 1**



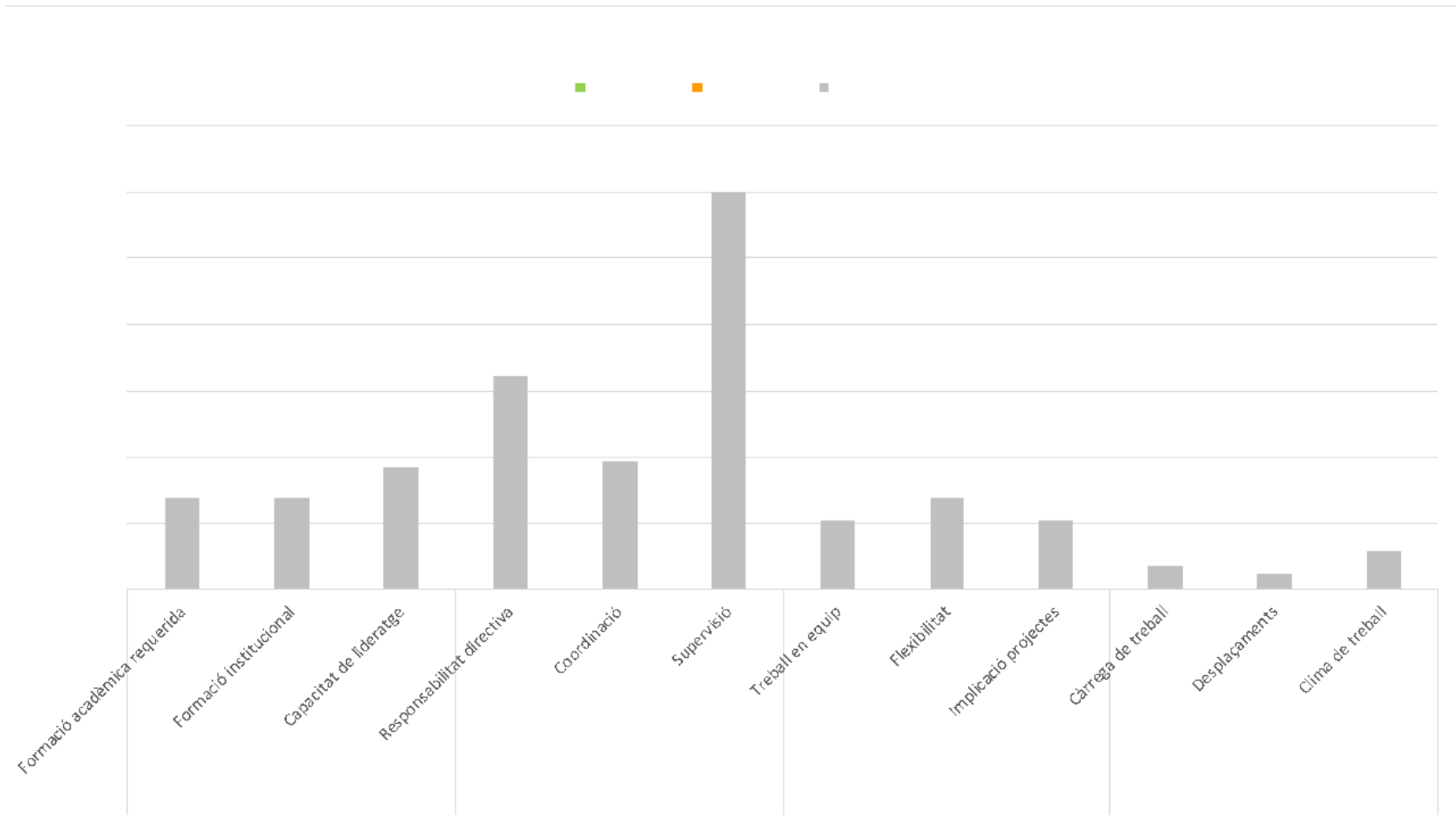
Puesto: Adjunt DG Centre tipologia 2



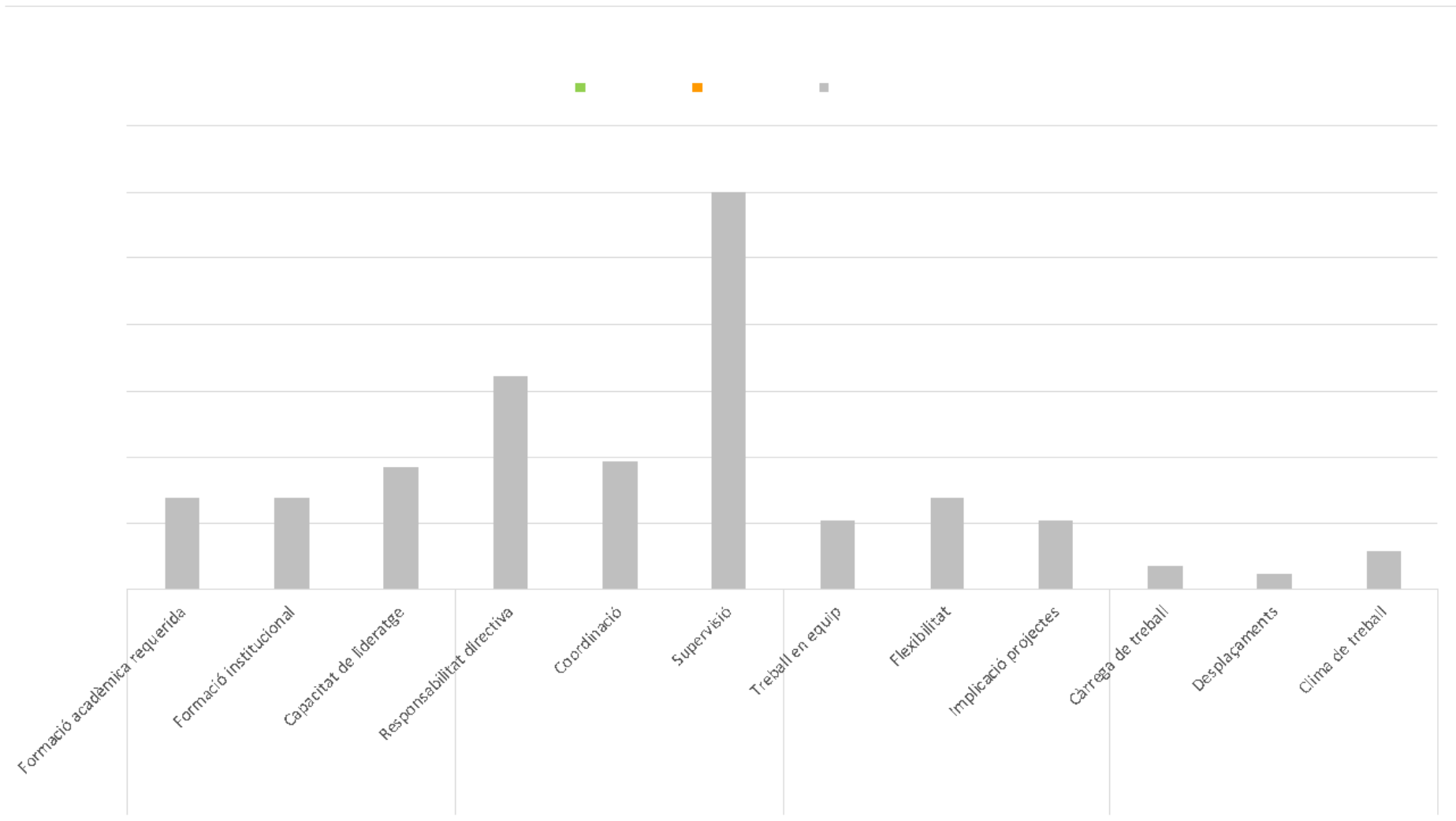
Puesto: **Adjunt DG Centre tipologia 3**



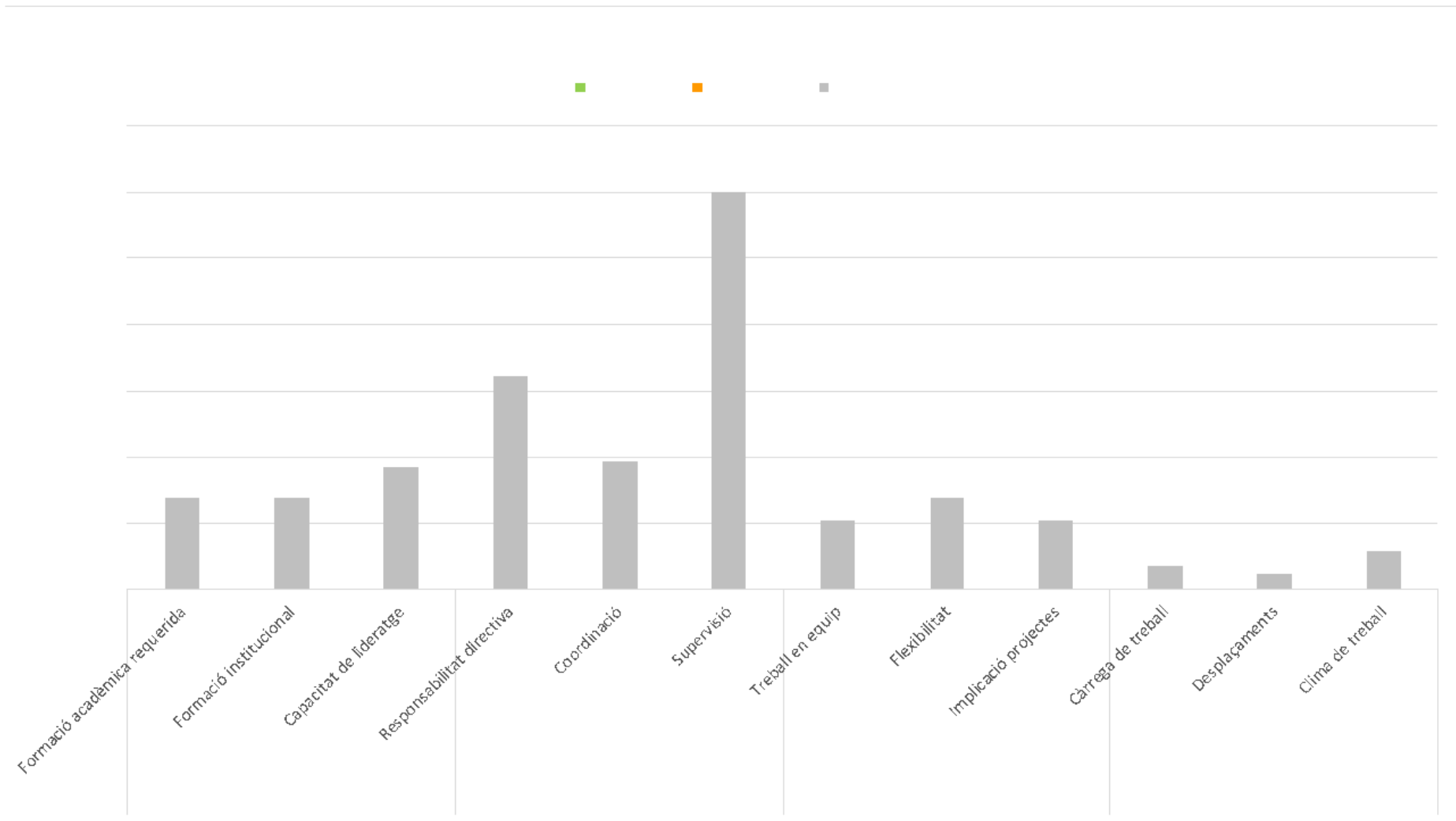
Puesto: **Adjunt DG Centre tipologia 4**



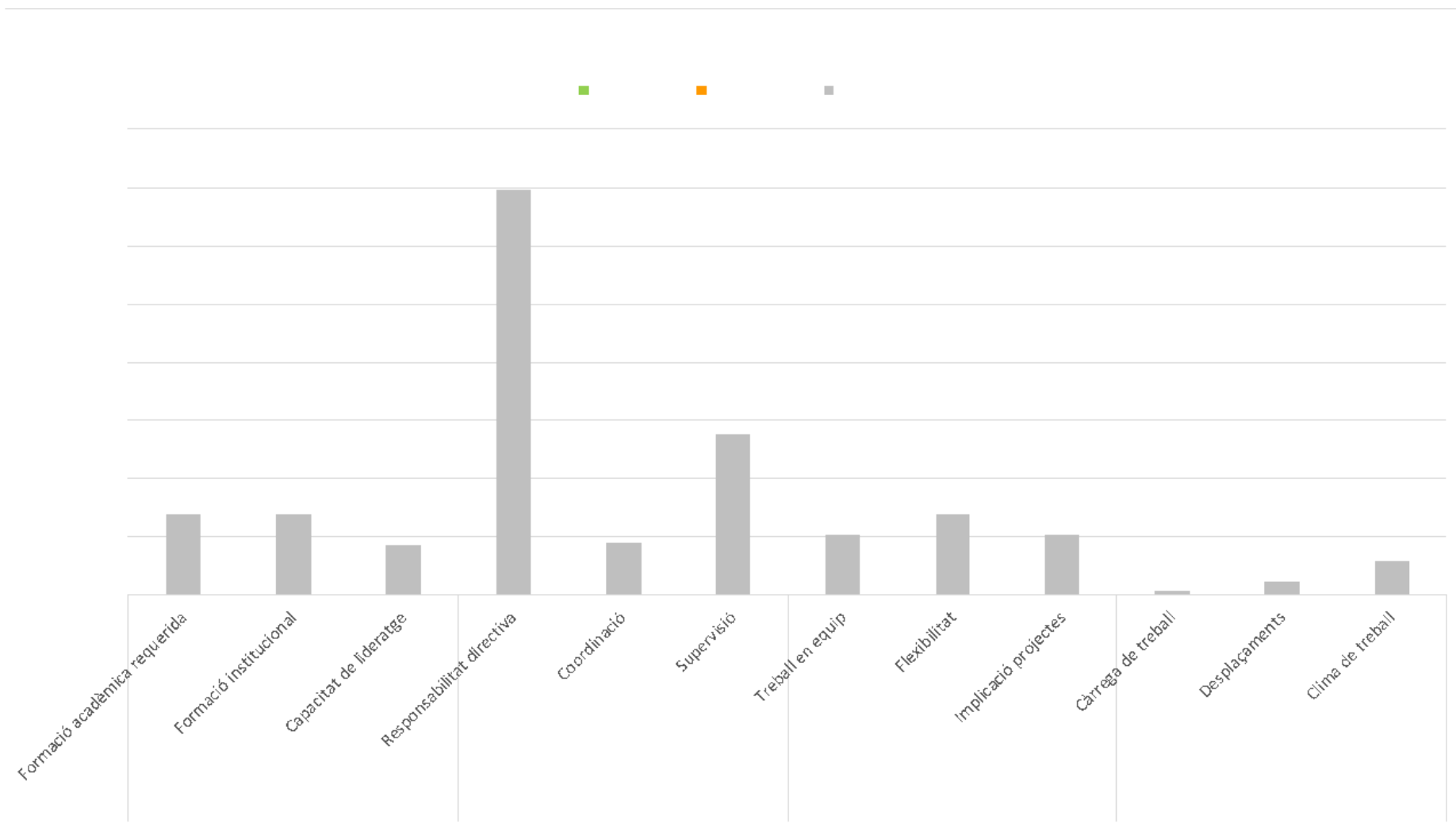
Puesto: **Adjunt DG Centre tipologia 5**



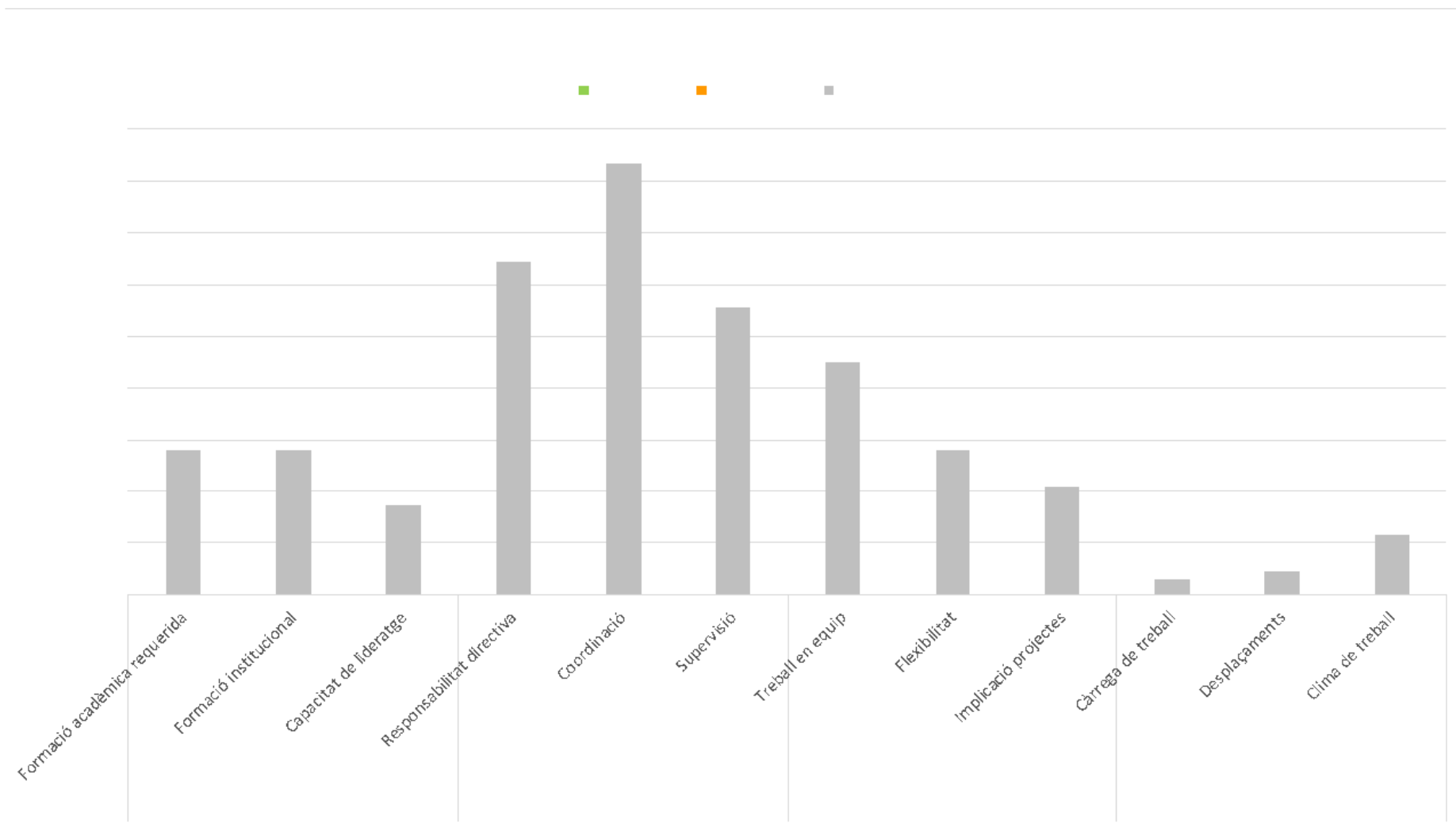
Puesto: **Adjunt DG Centre tipologia 6**



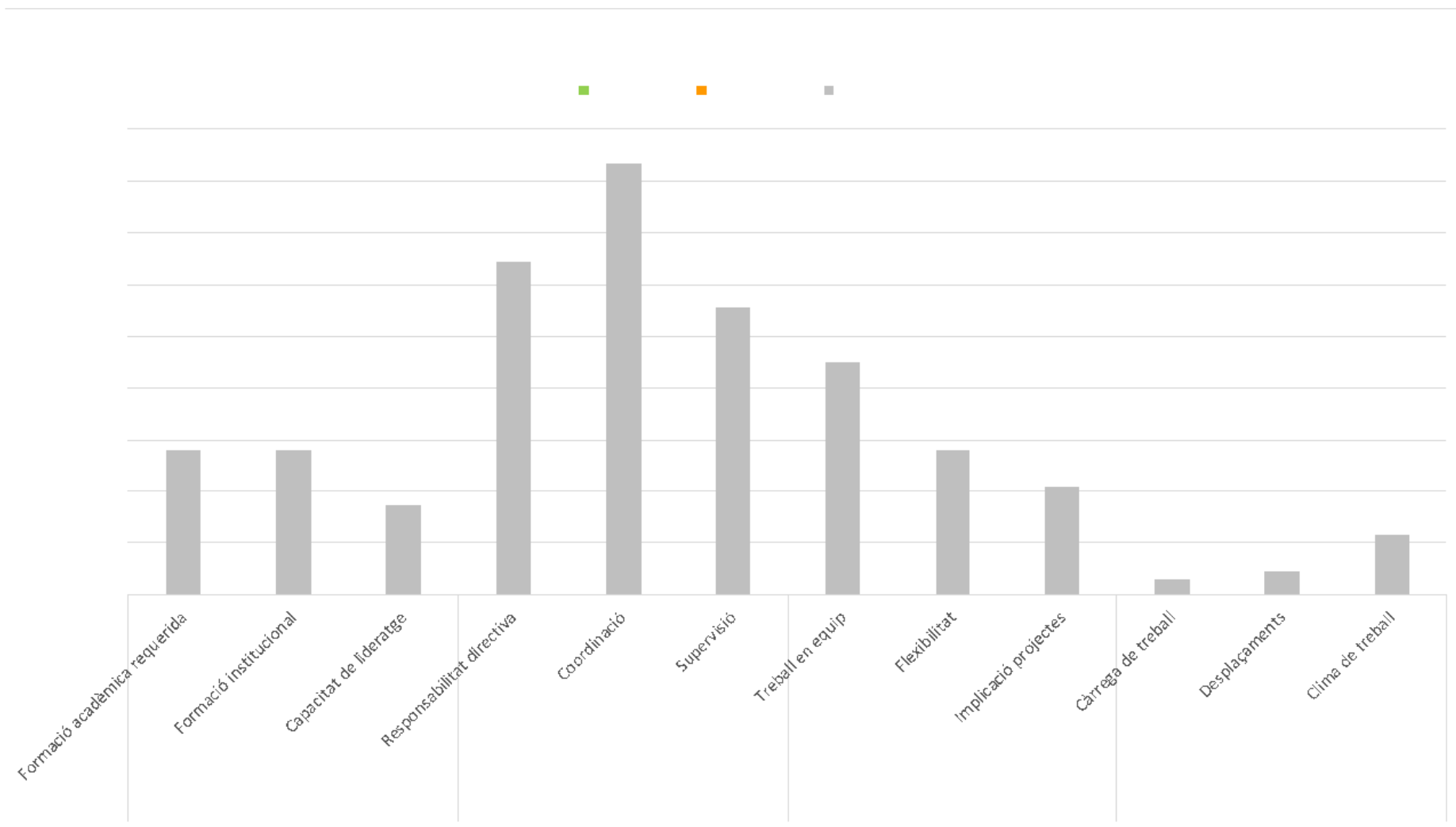
Puesto: **Director etapa Infantil i Primària**



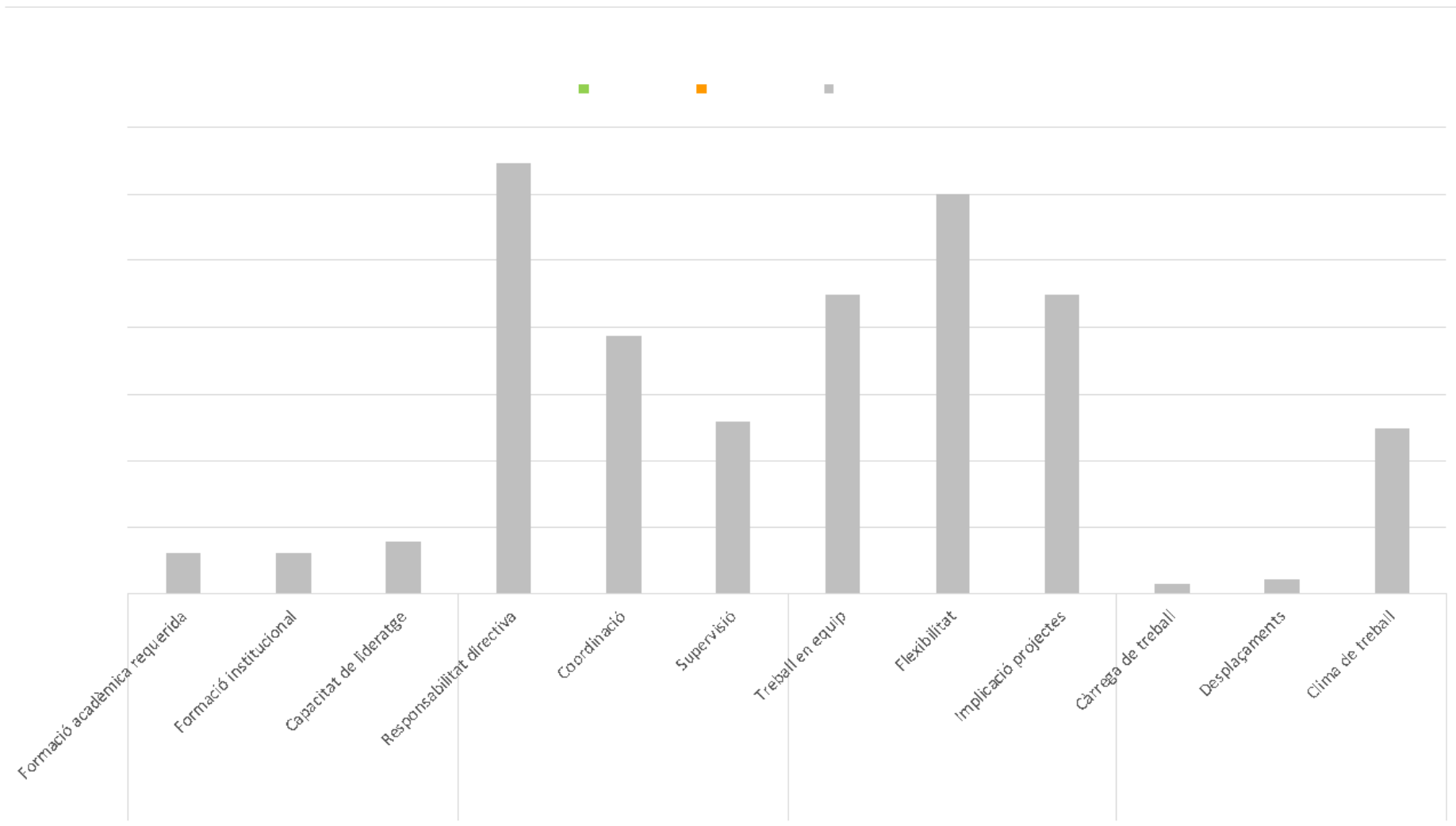
Puesto: **Director etapa ESO i Batxillerat**



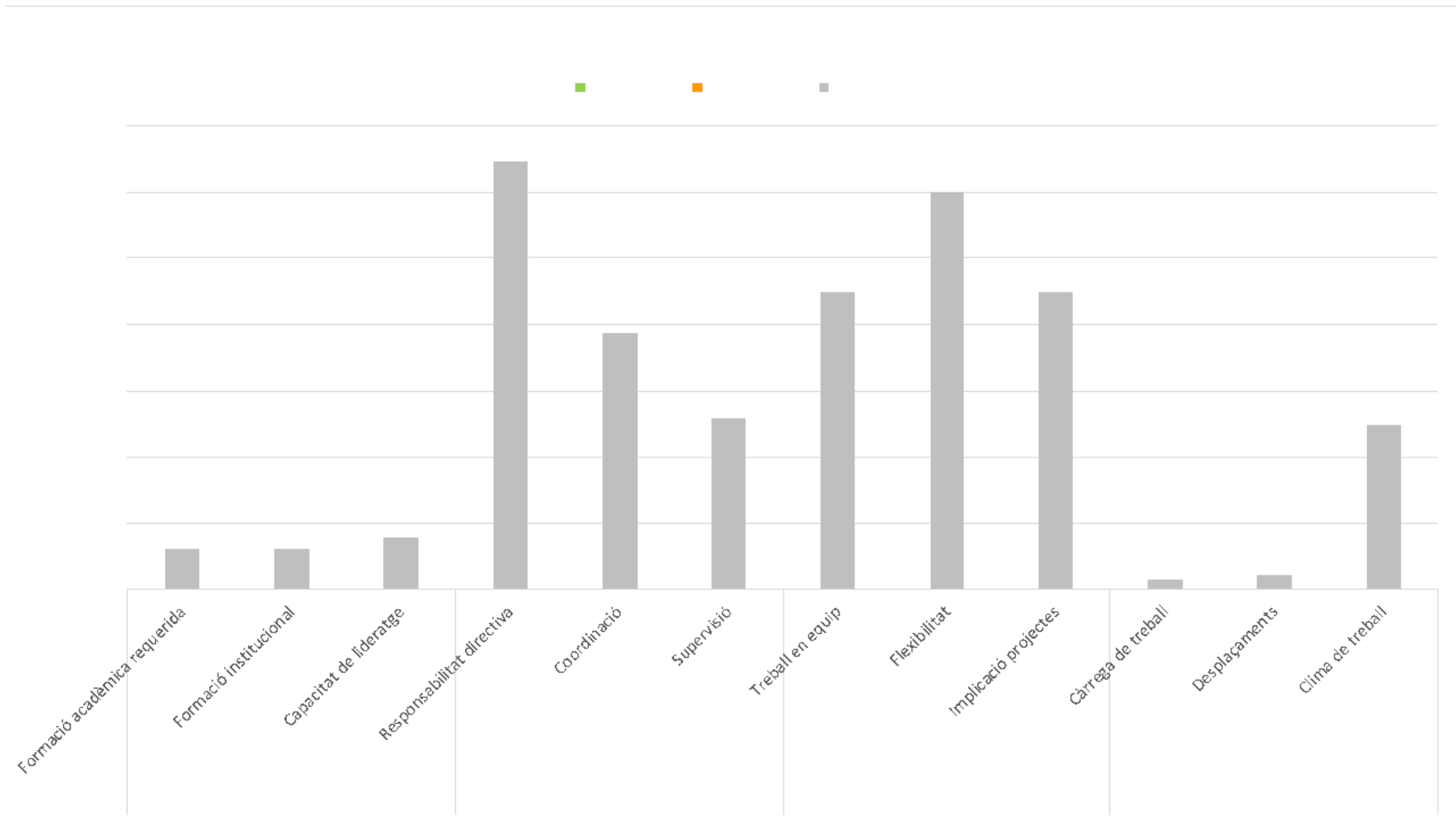
Puesto: **Director etapa CF**



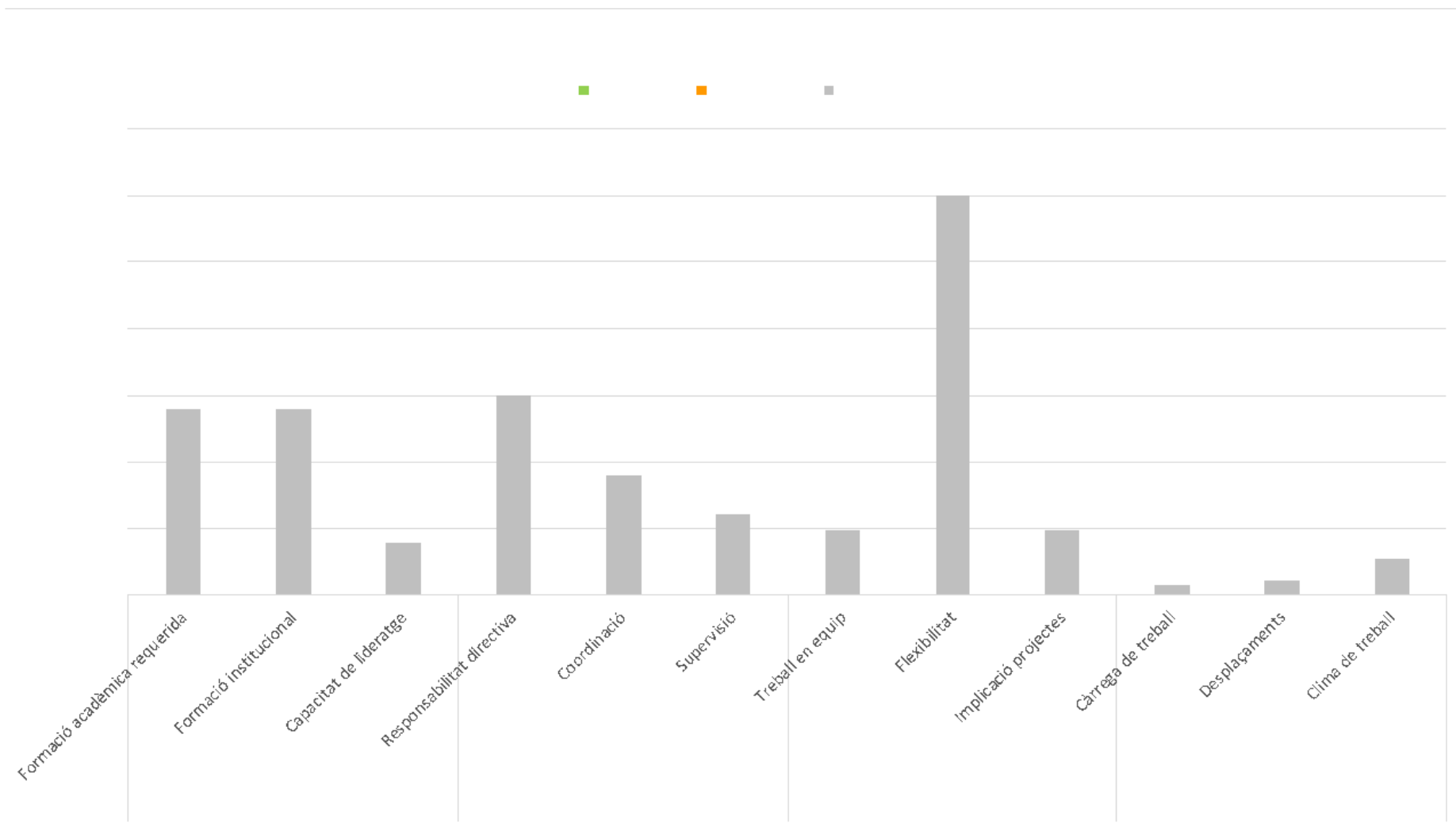
Puesto: **Referent ecofin**



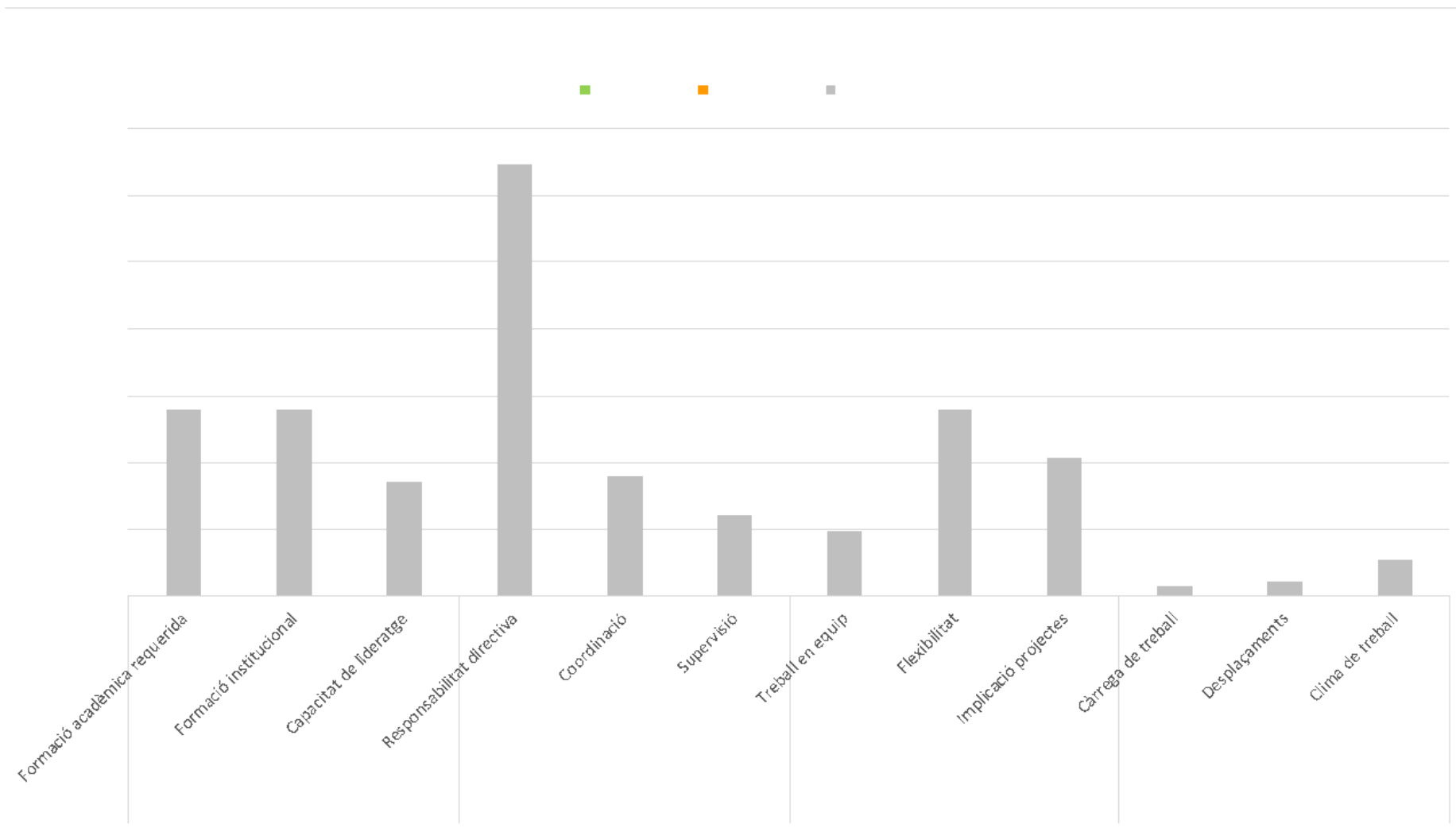
Puesto: Referent laboral



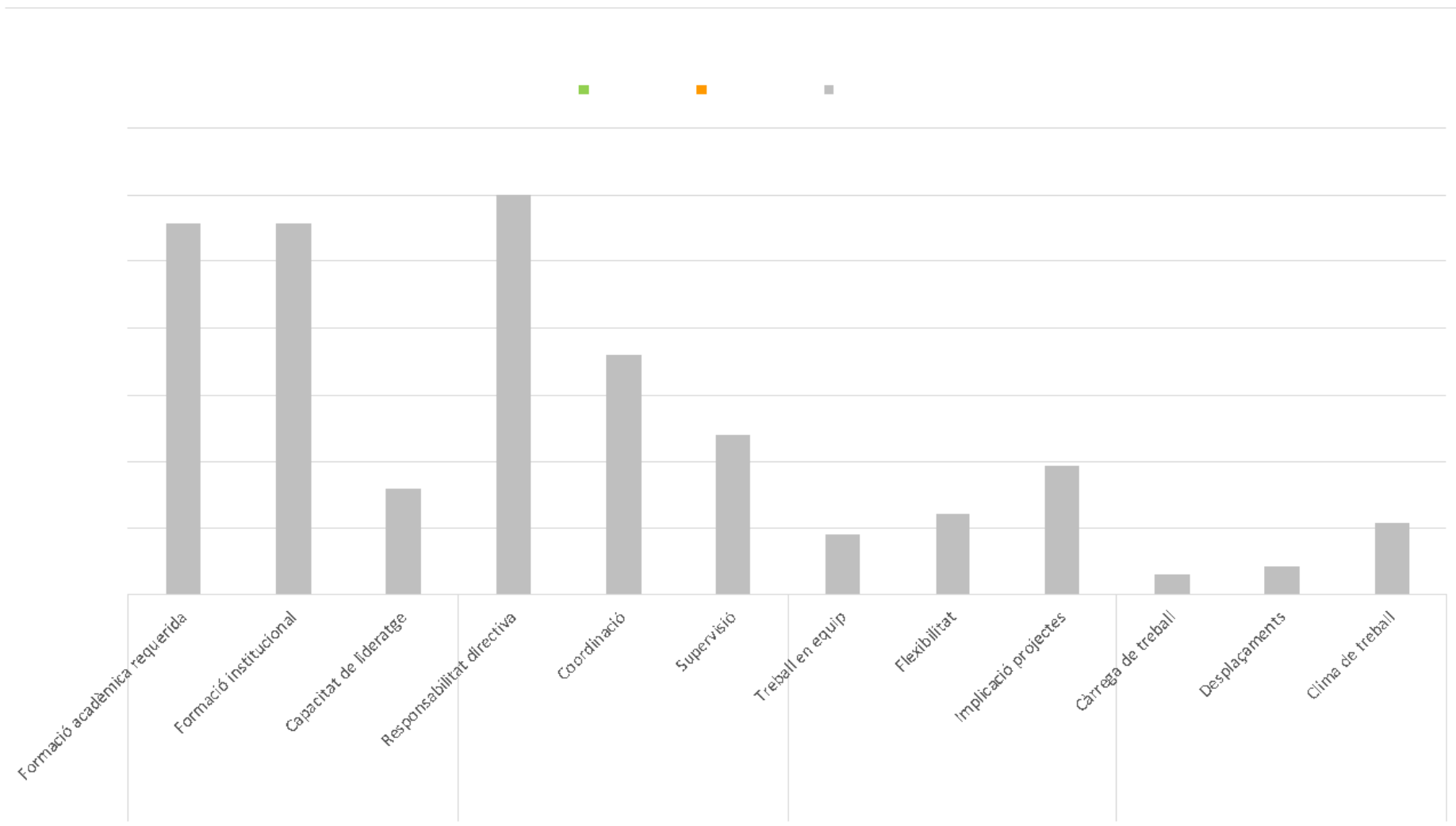
Puesto: **Tècnics comptables**



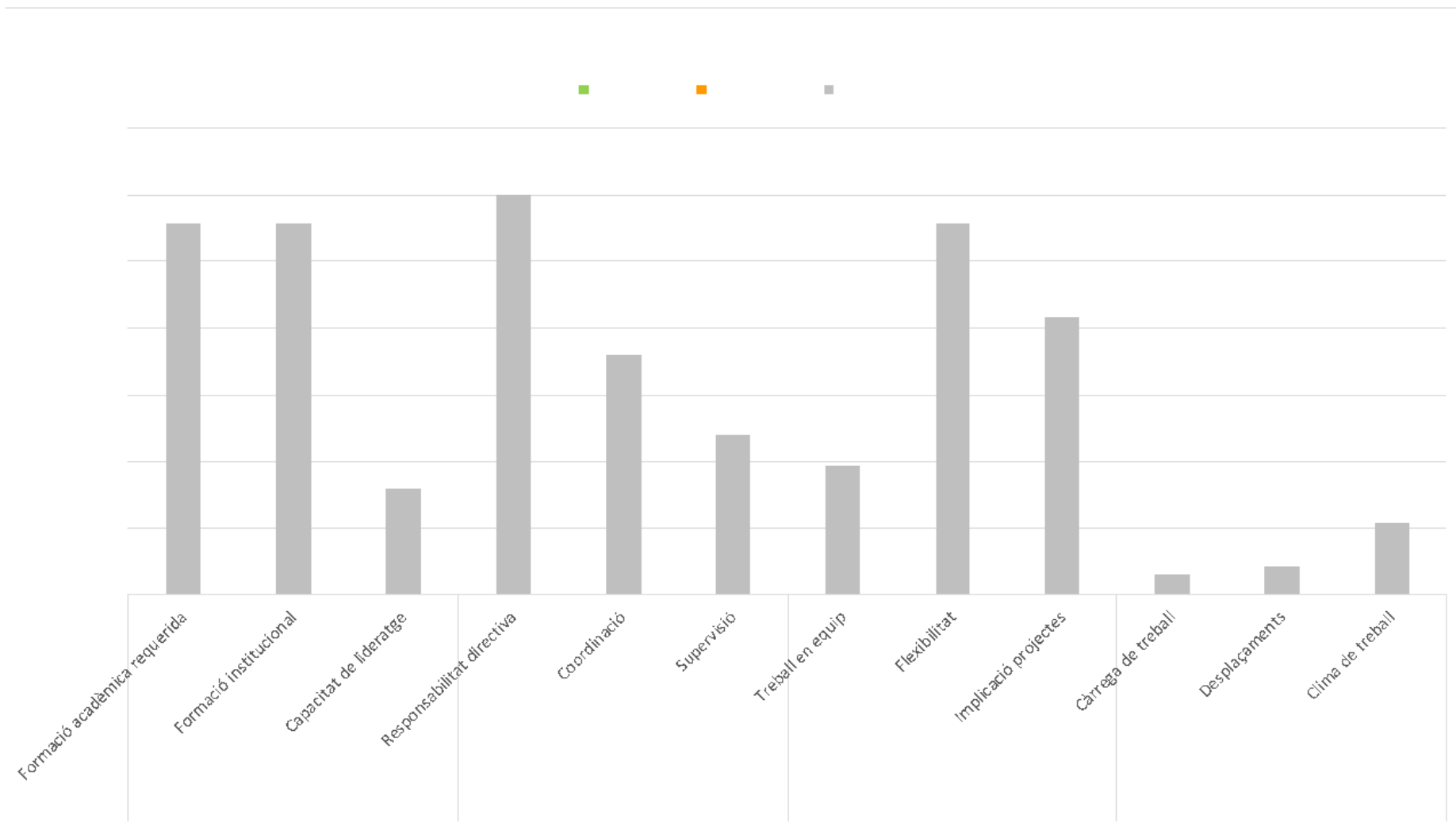
Puesto: **Professor/a preescolar**



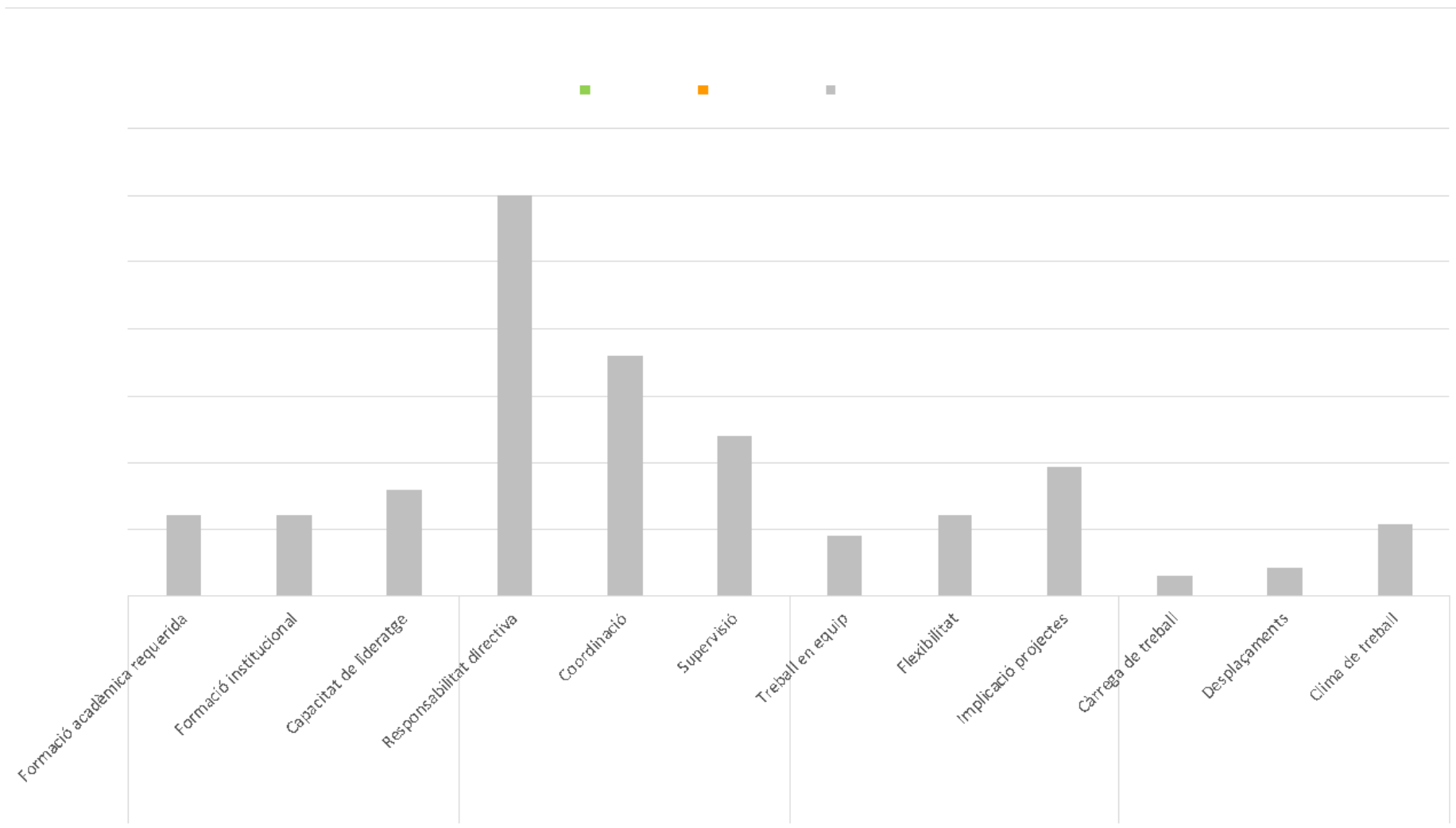
Puesto: **Educador/a tècnica preescolar**



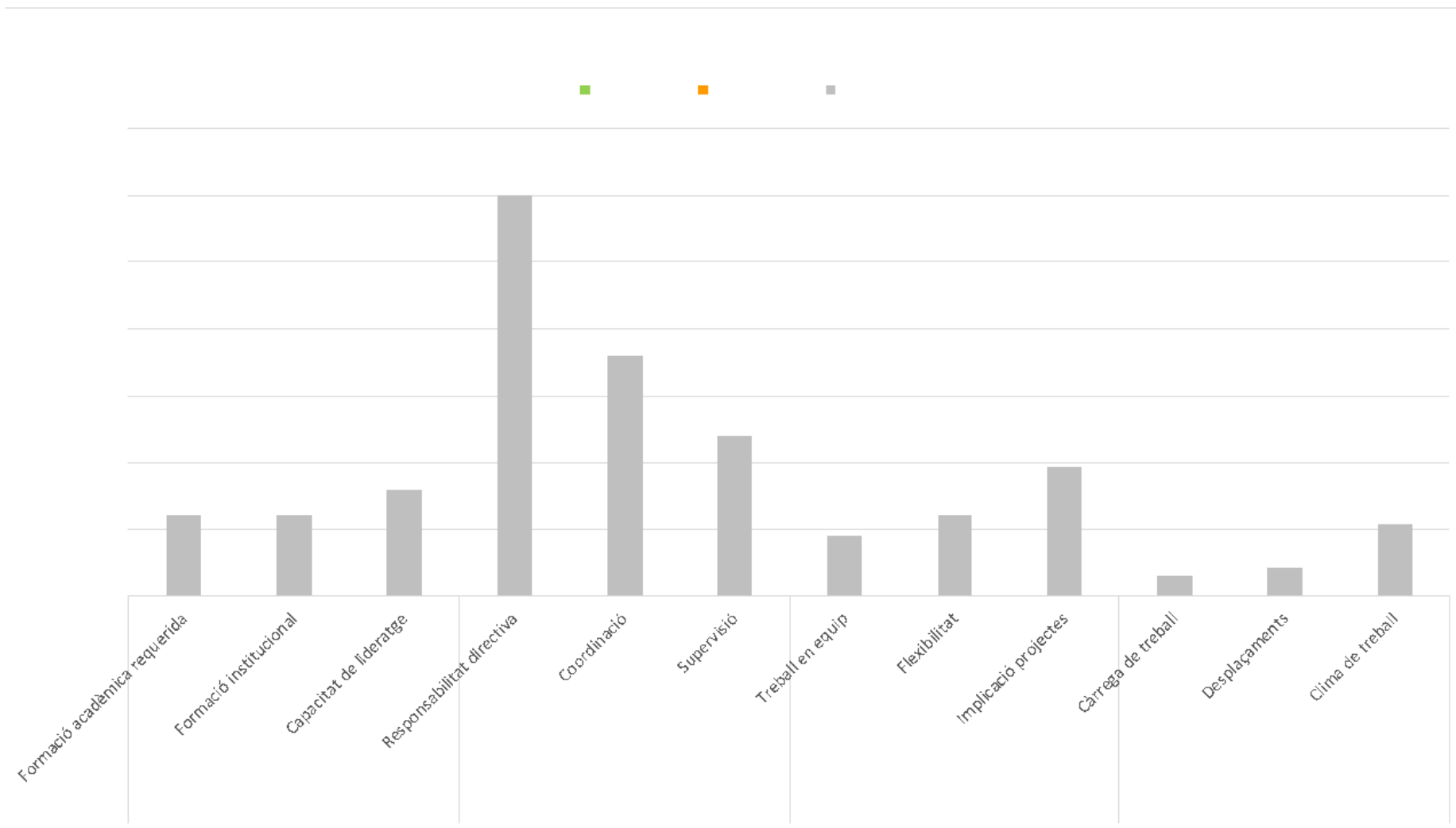
Puesto: **Professor/a llar d'infants no integrades**



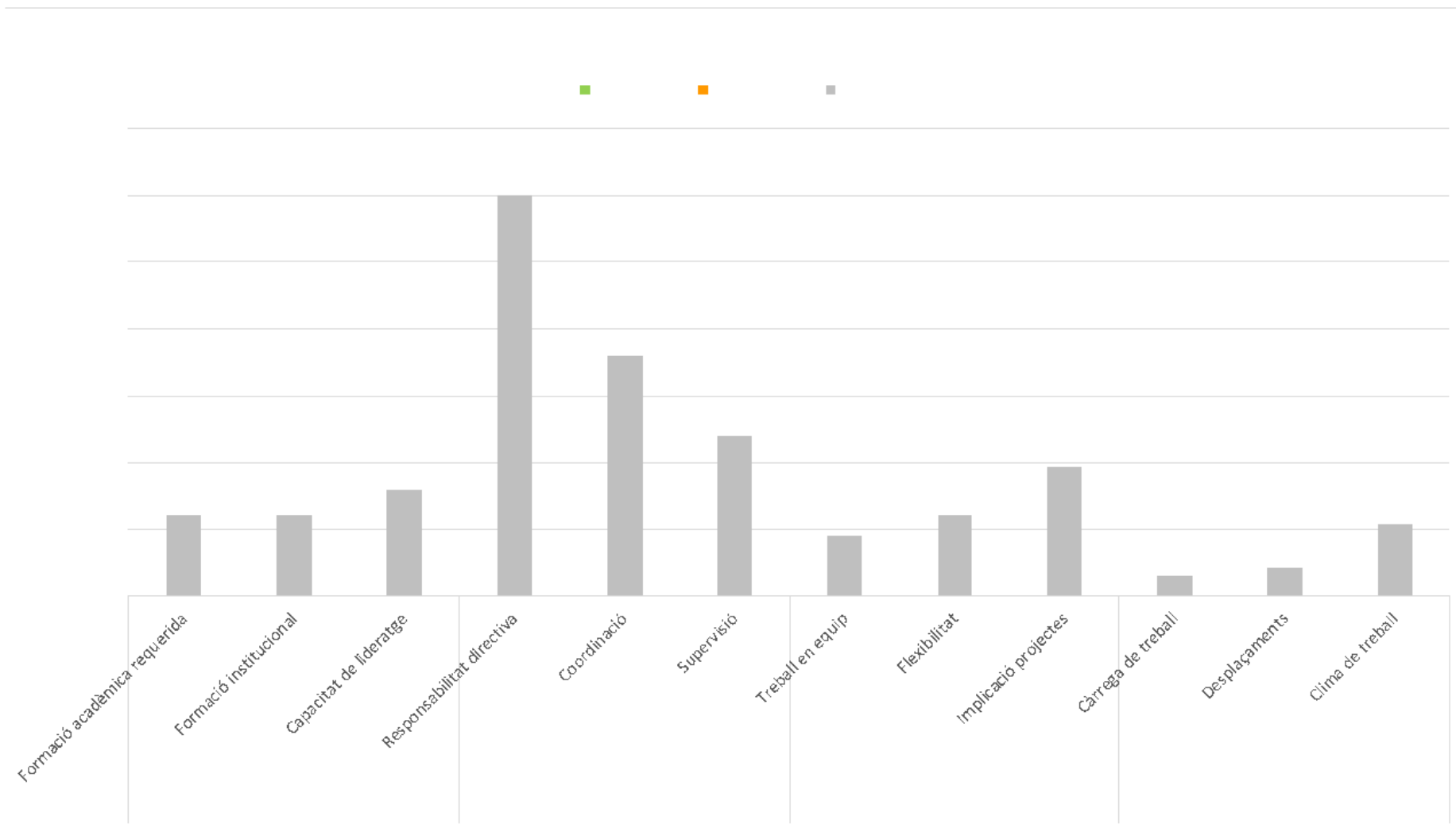
Puesto: Educador/a preescolar llar d'infants no integrada



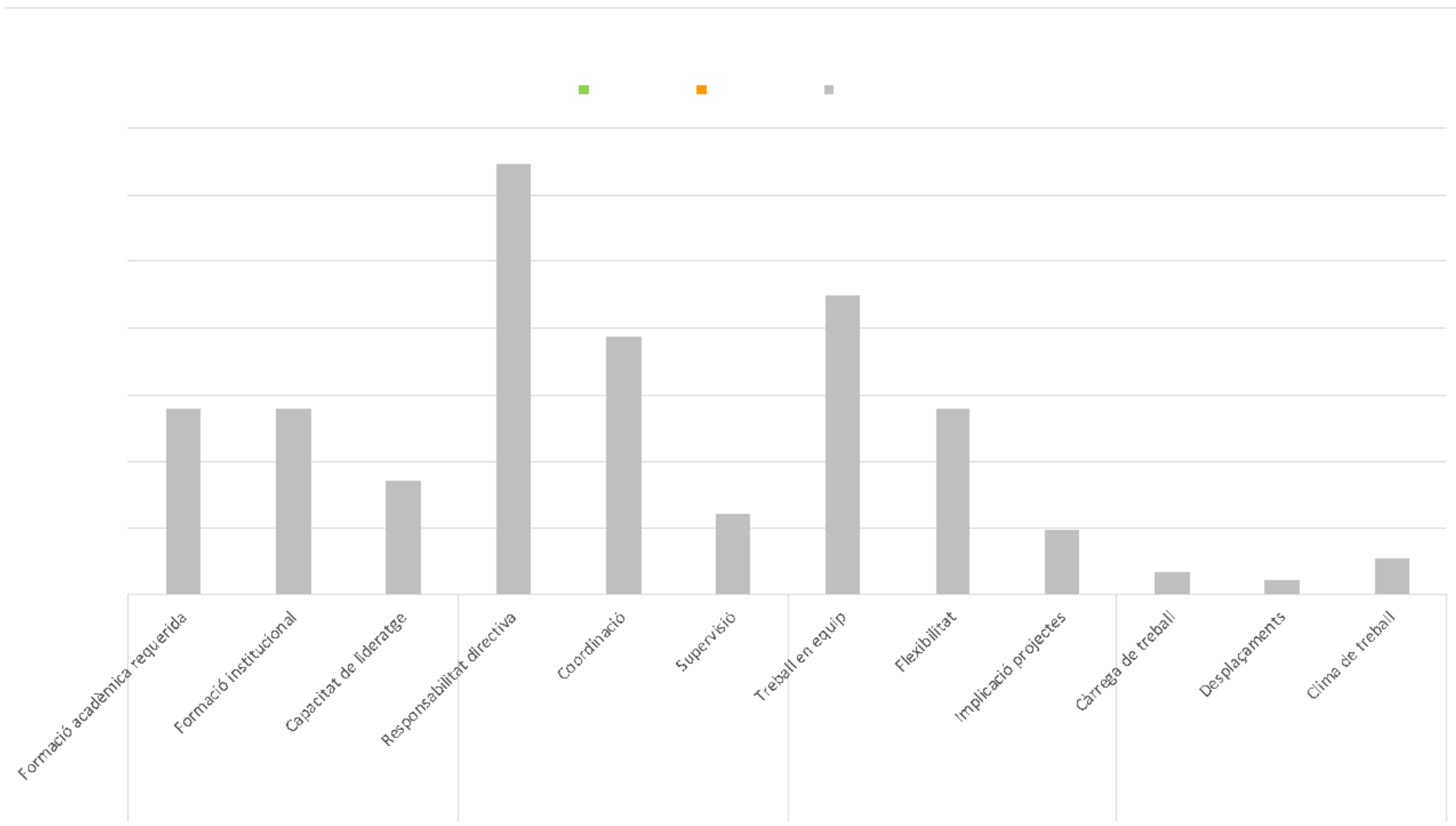
Puesto: **Netejador/a llar d'infants no integrada**



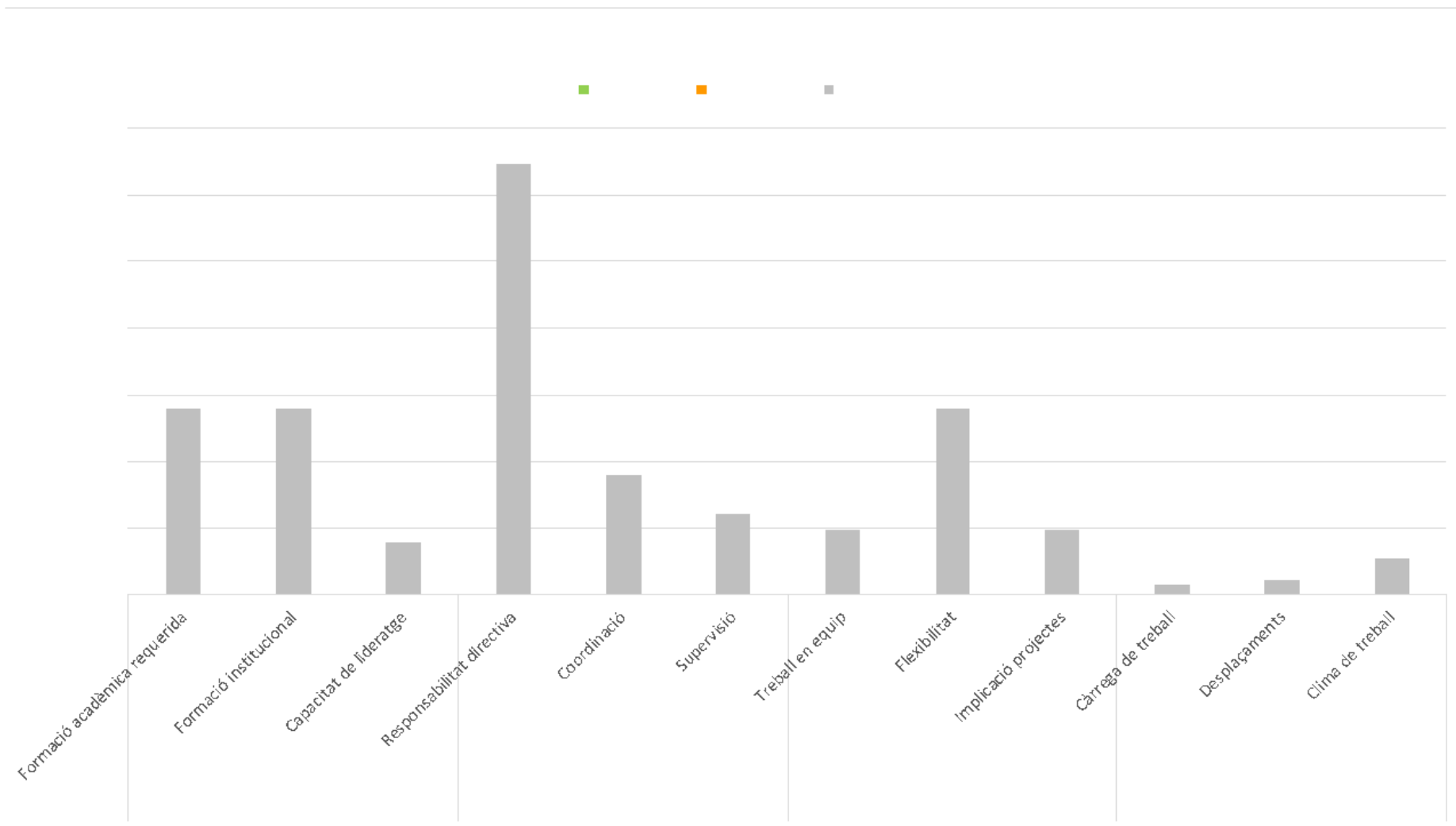
Puesto: **Cuiner/a lla d'infants no integrada**



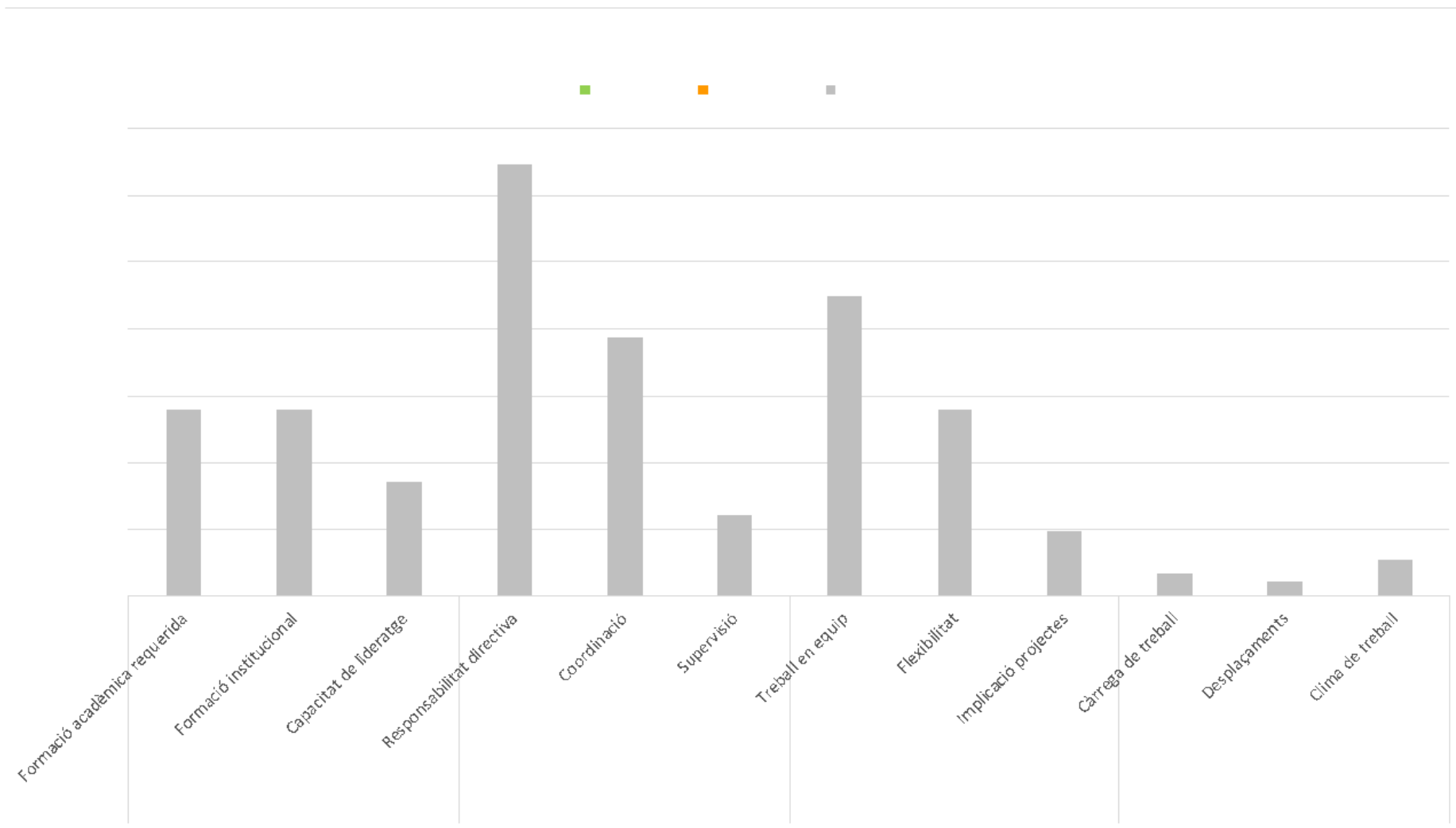
Puesto: **Professor/a infantil**



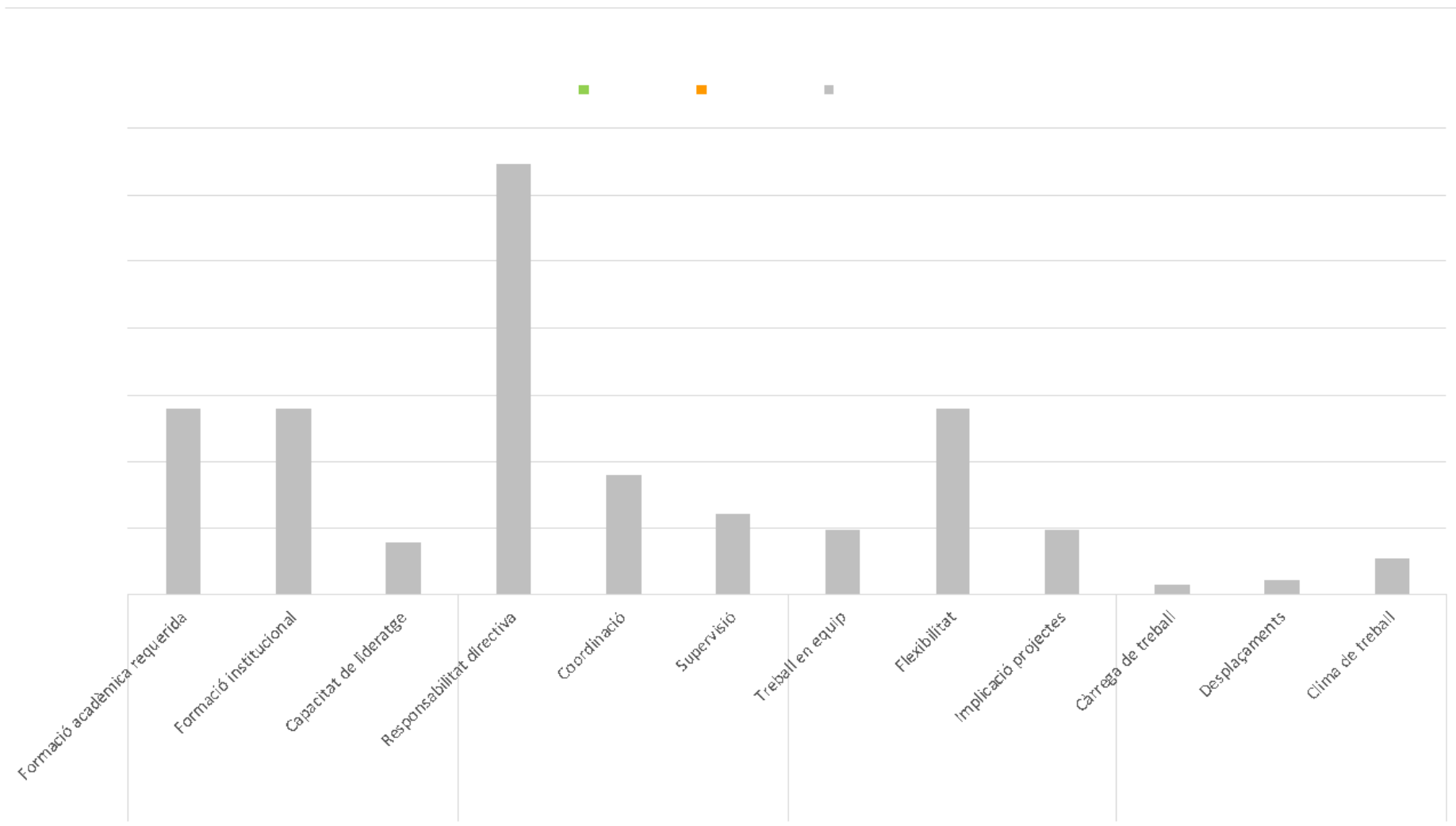
Puesto: **Educador/a infantil**



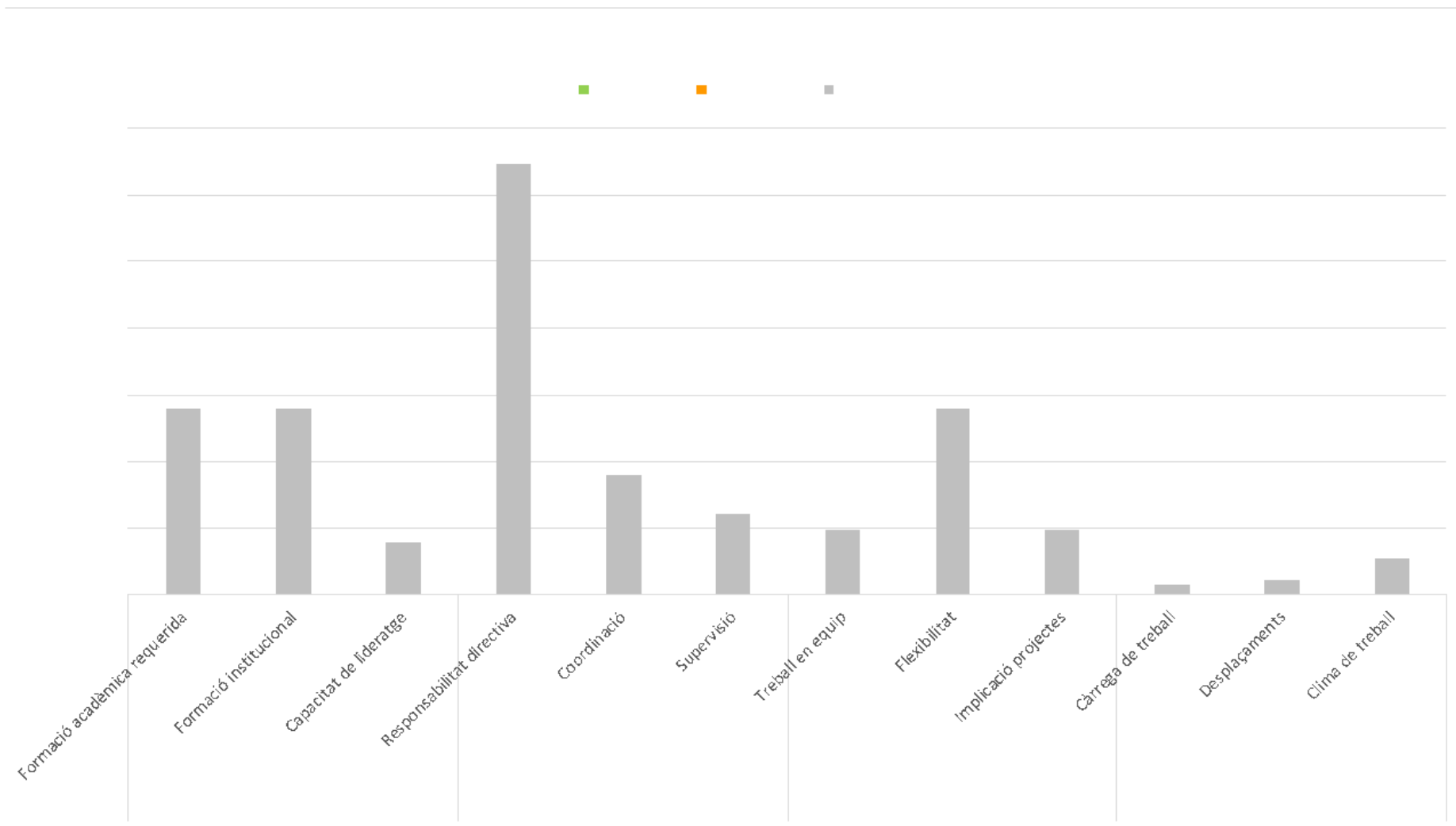
Puesto: **Professor/a primaria**



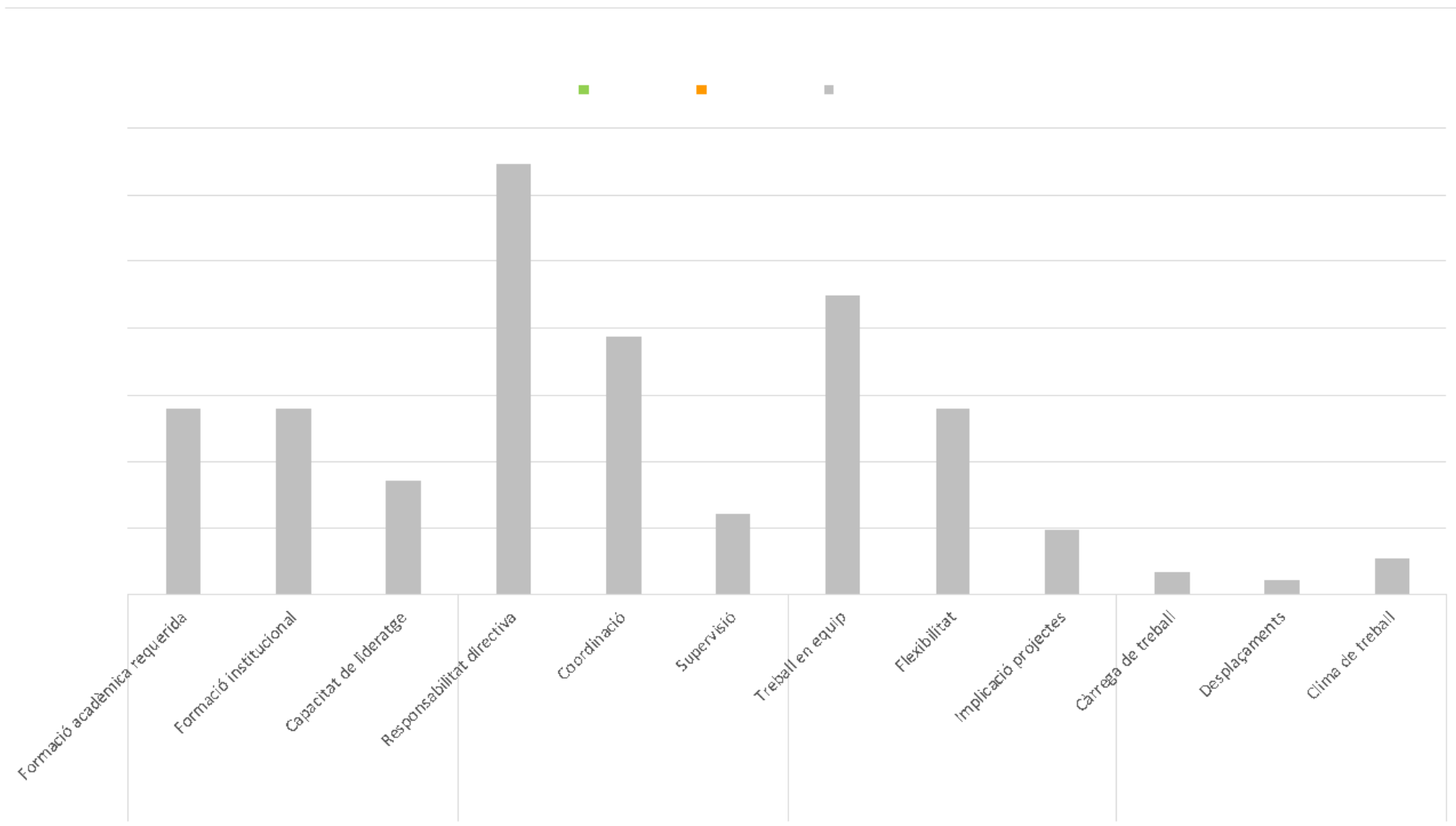
Puesto: **Professor/a primaria música**



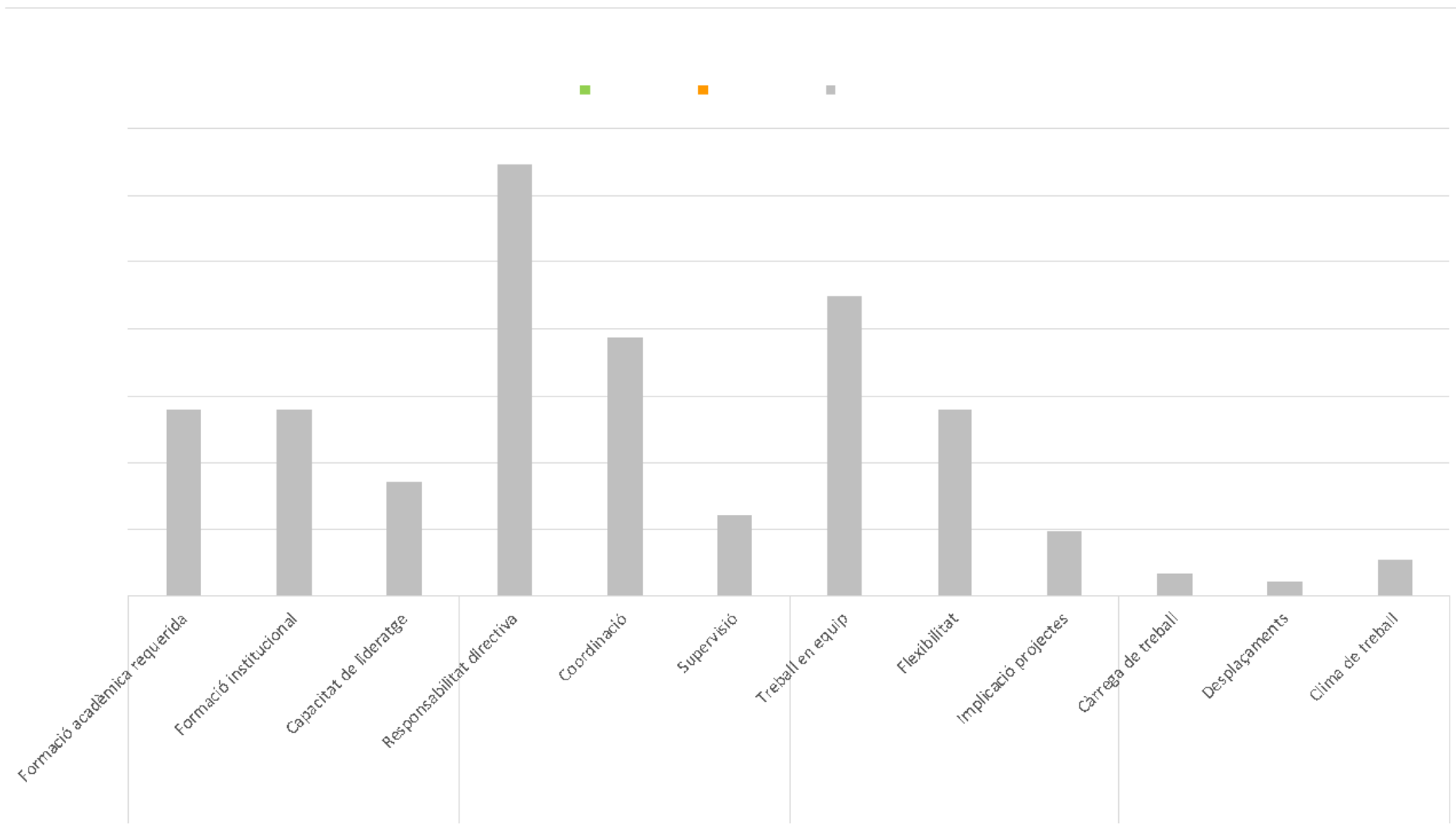
Puesto: **Instructor/a primaria**



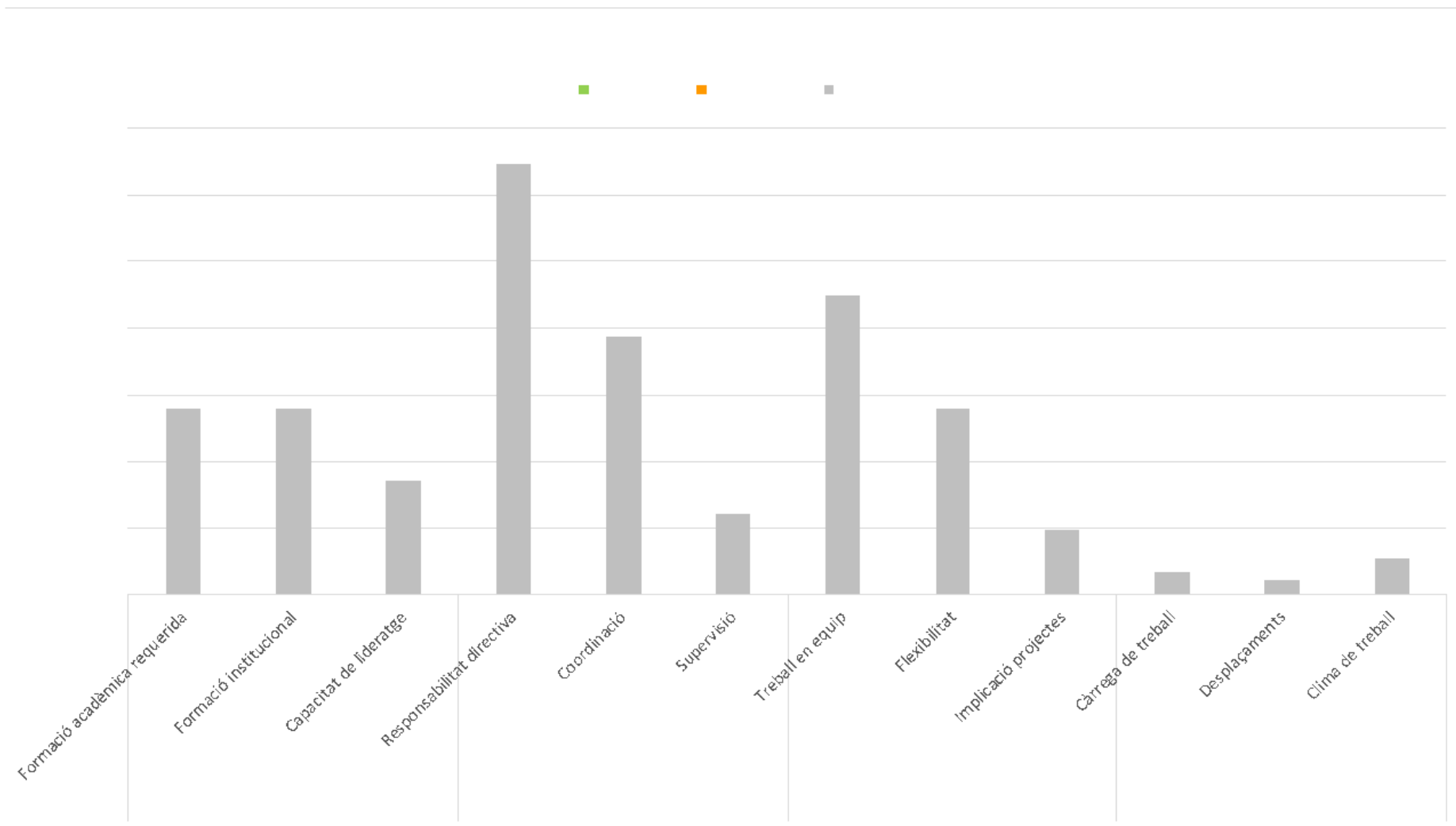
Puesto: **Professor/a secundaria**



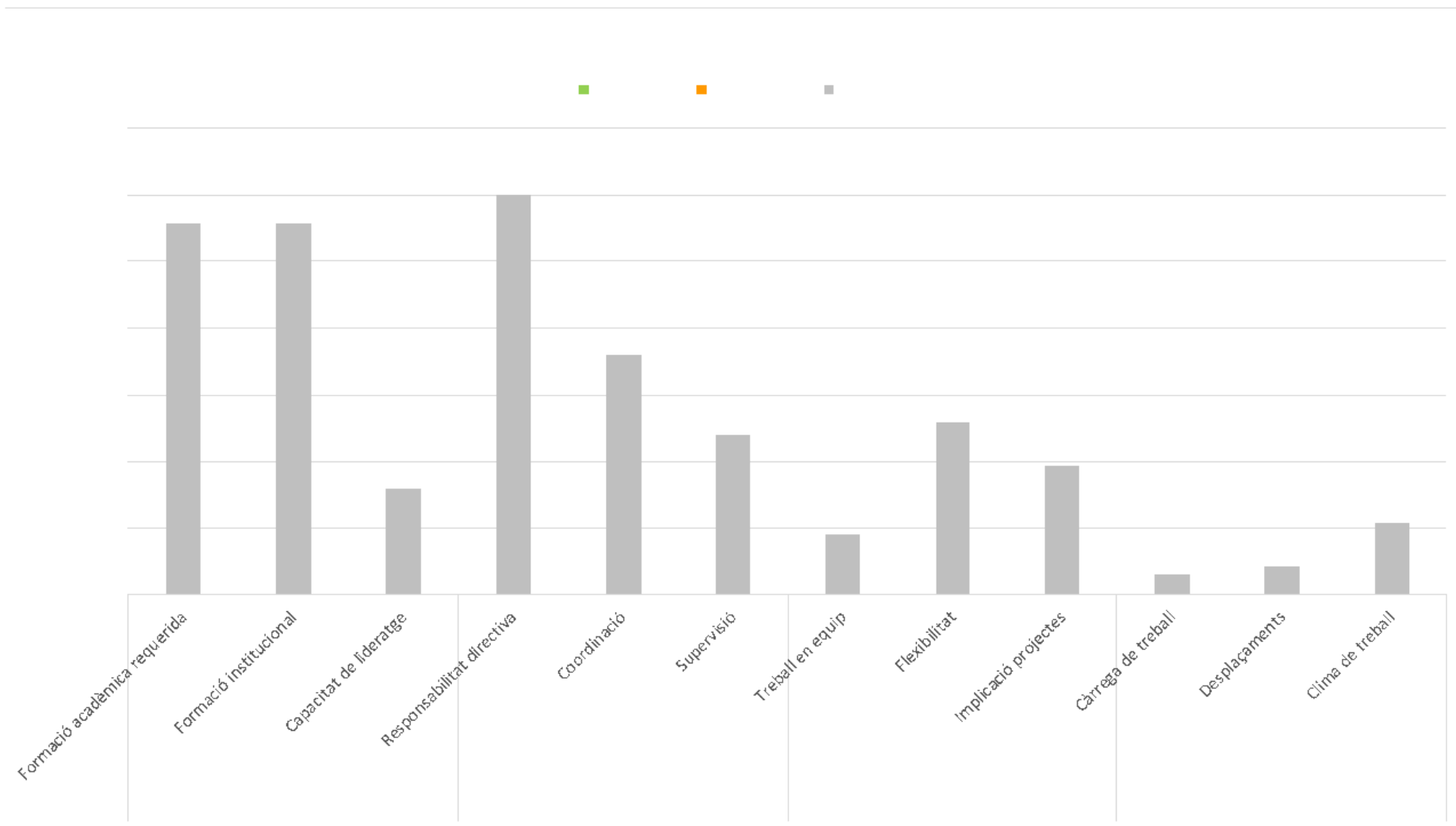
Puesto: **Professor/a batxillerat**



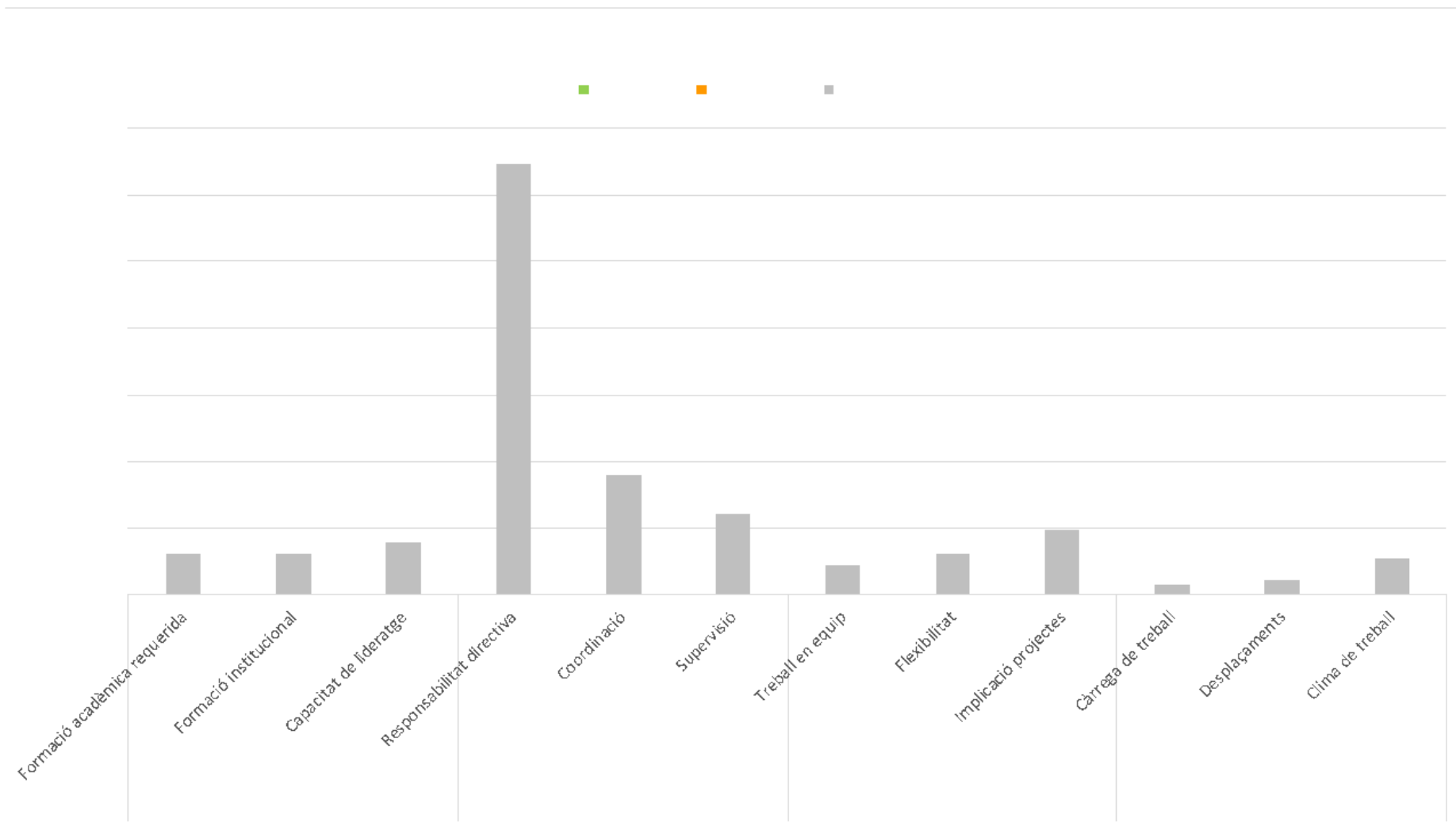
Puesto: **Professor/a cicles formatius**



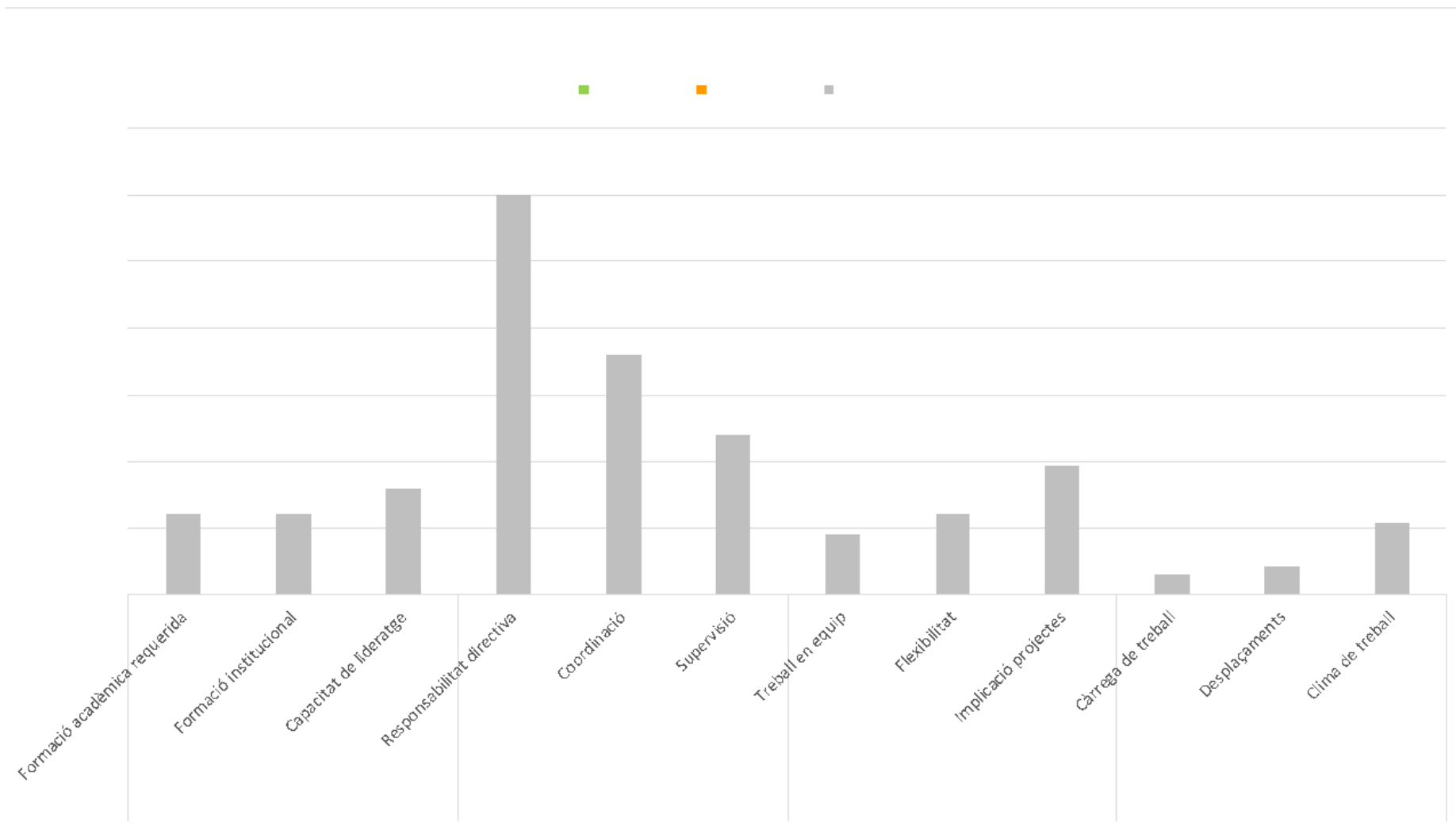
Puesto: **Conserge**



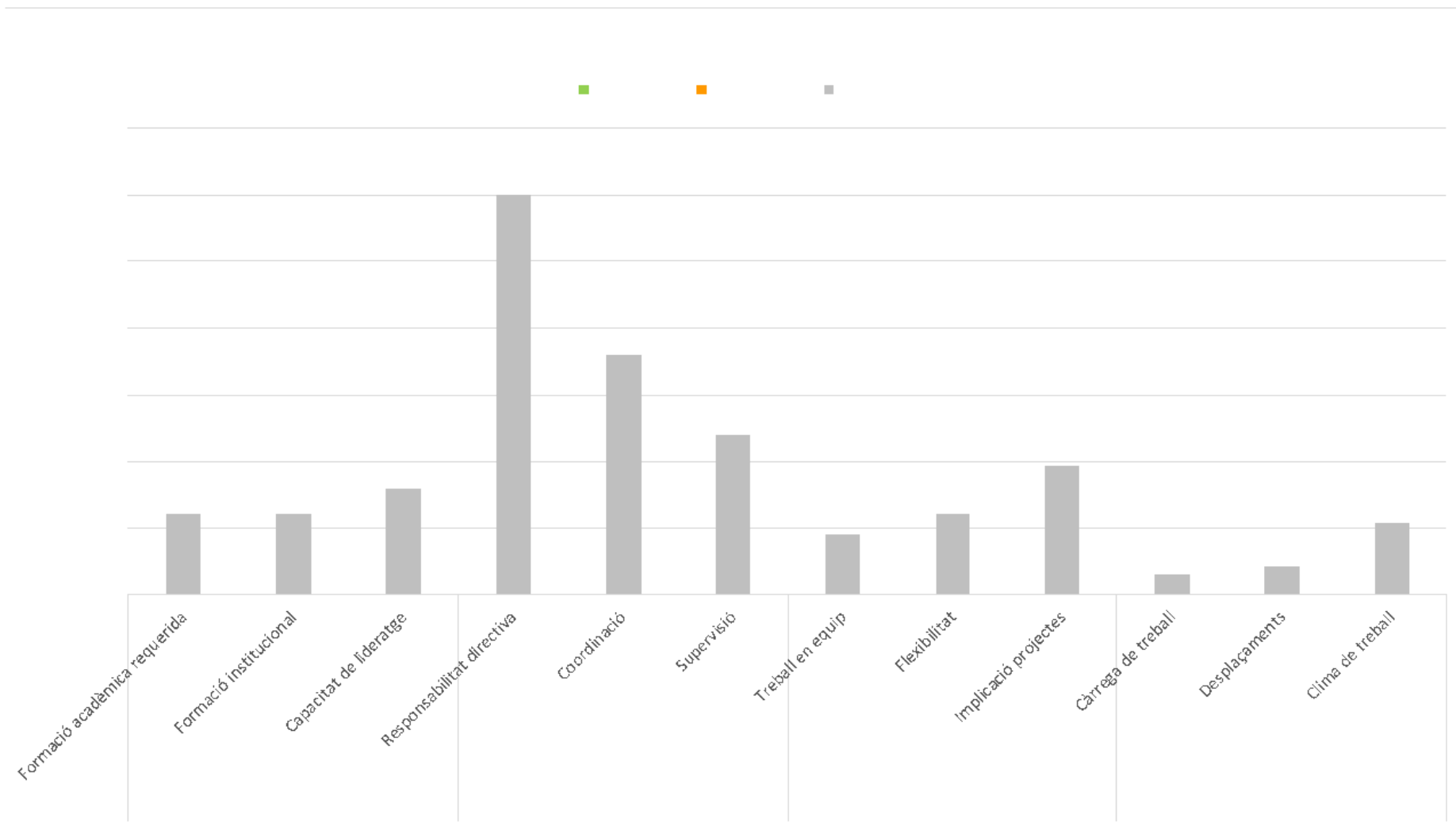
Puesto: **Cap cuina**



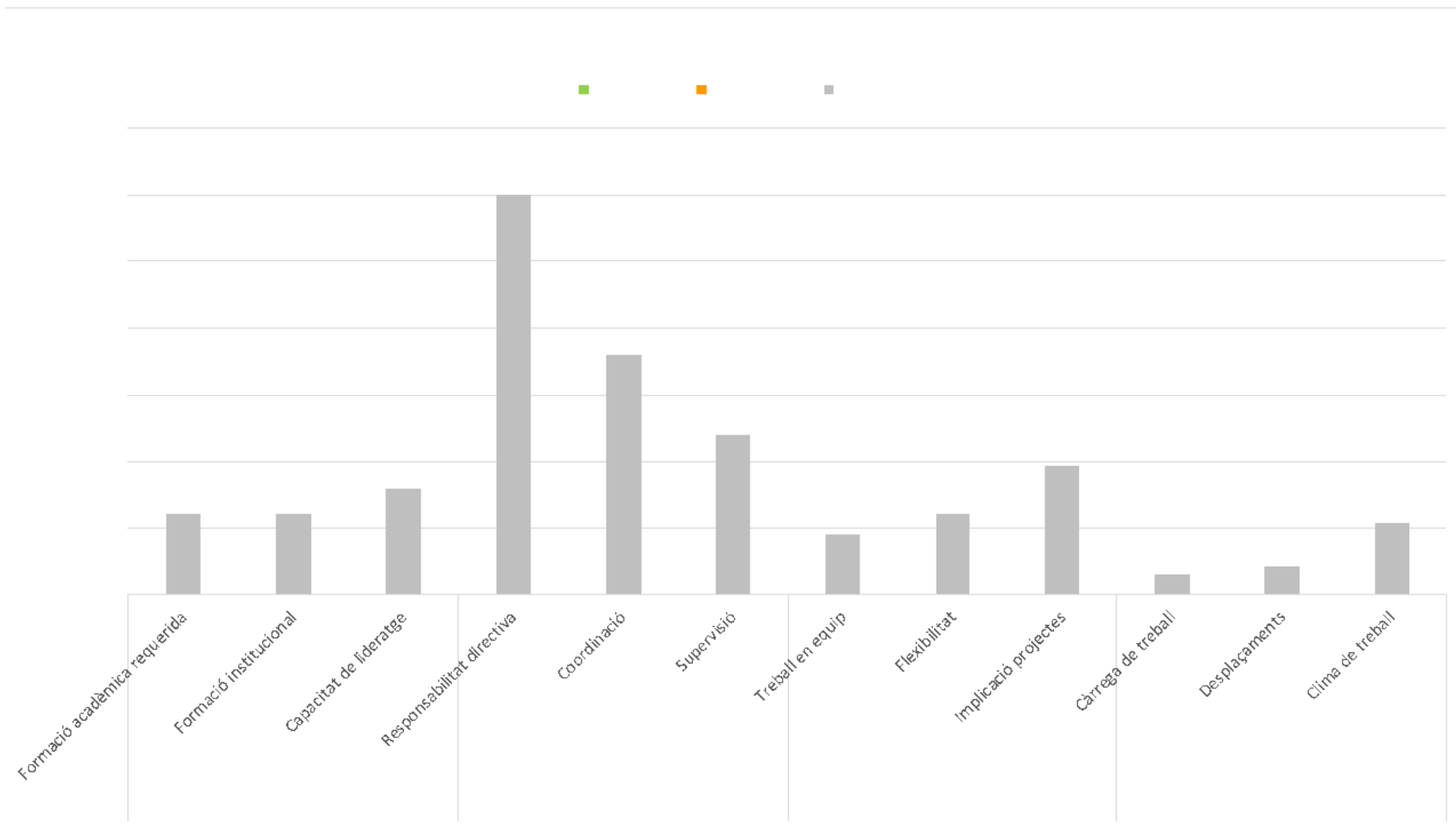
Puesto: **Cuiner/a i ajudant/a de cuina**



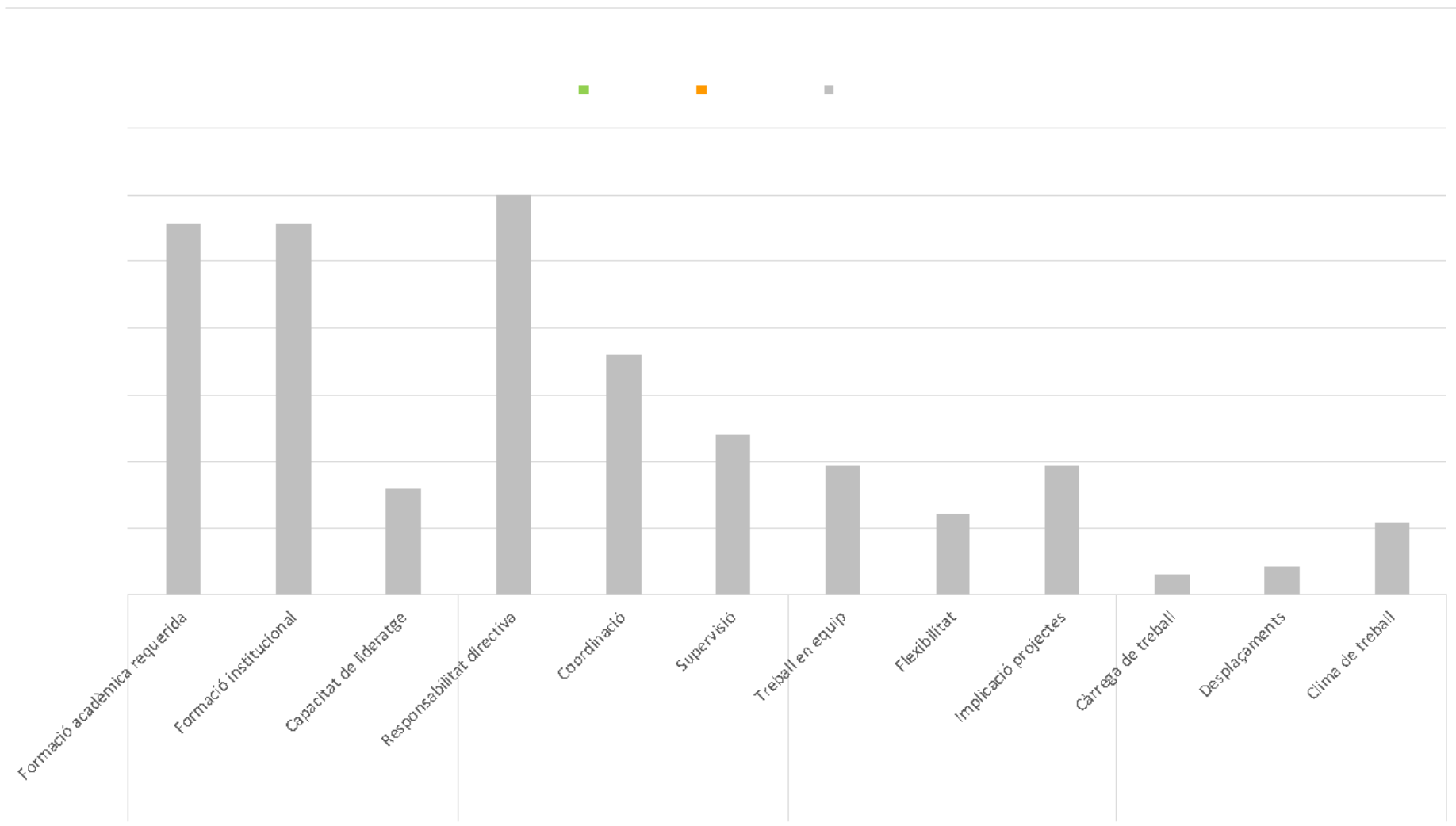
Puesto: **Zelador**



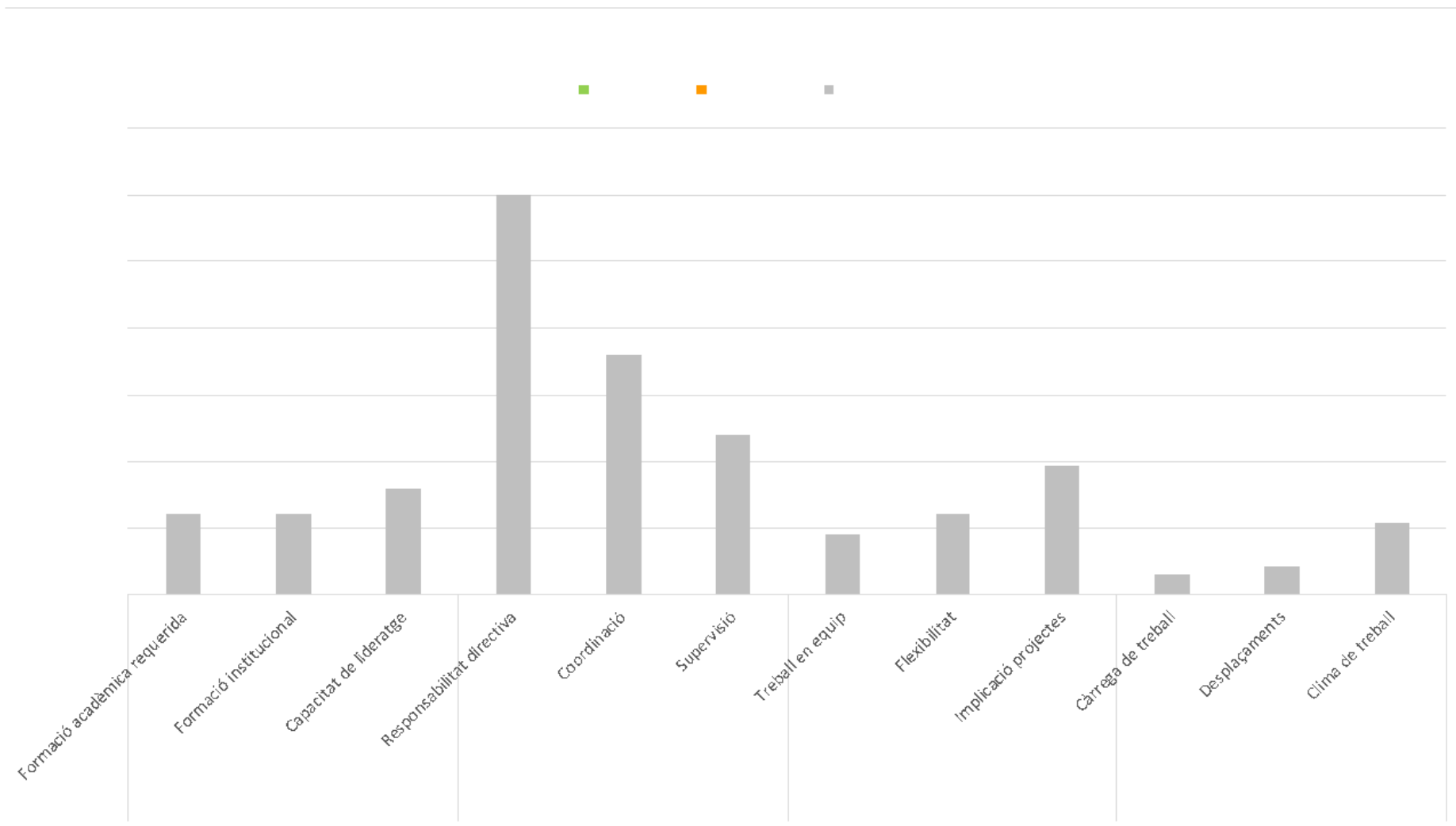
Puesto: **Porter/a**

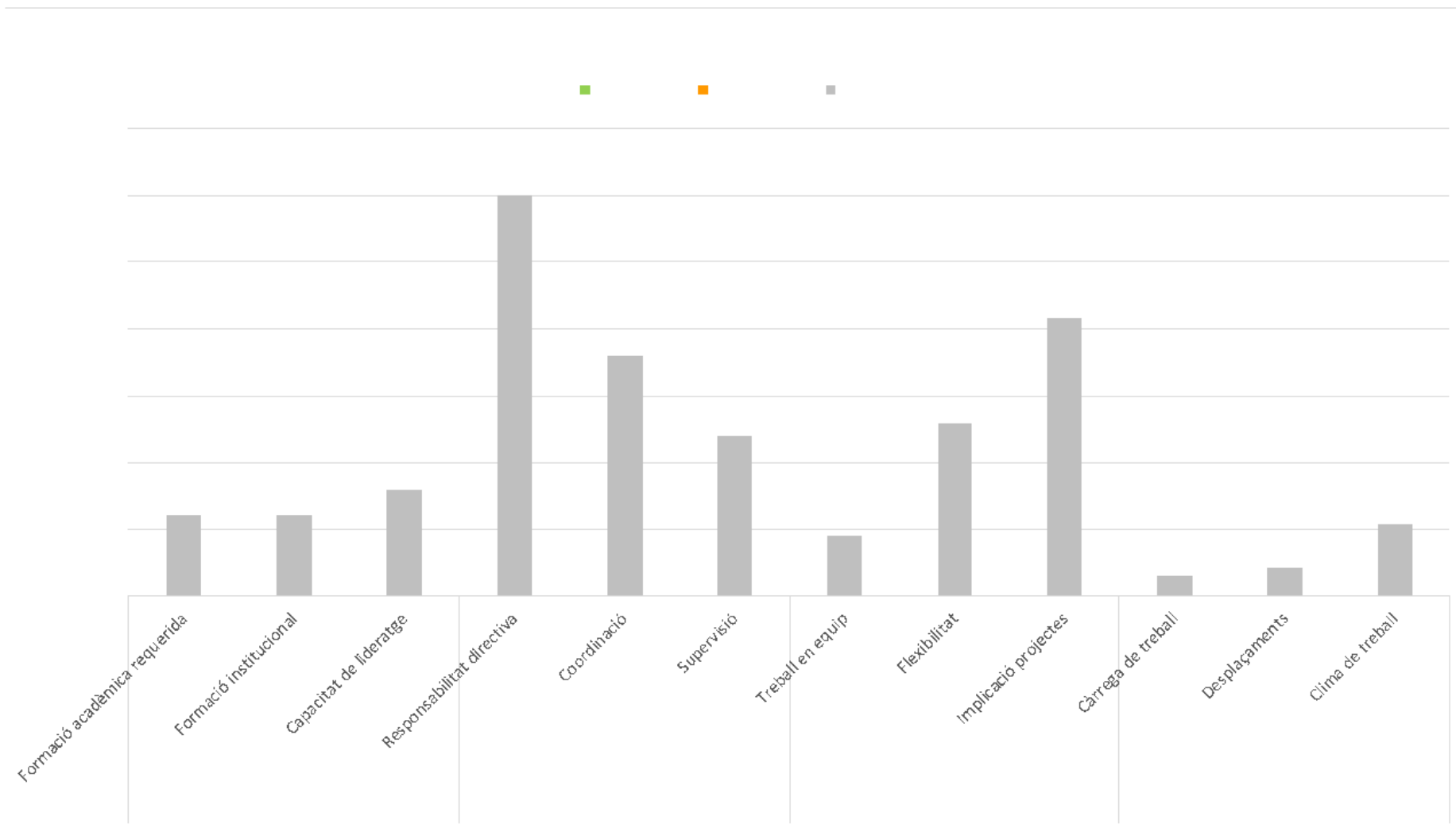


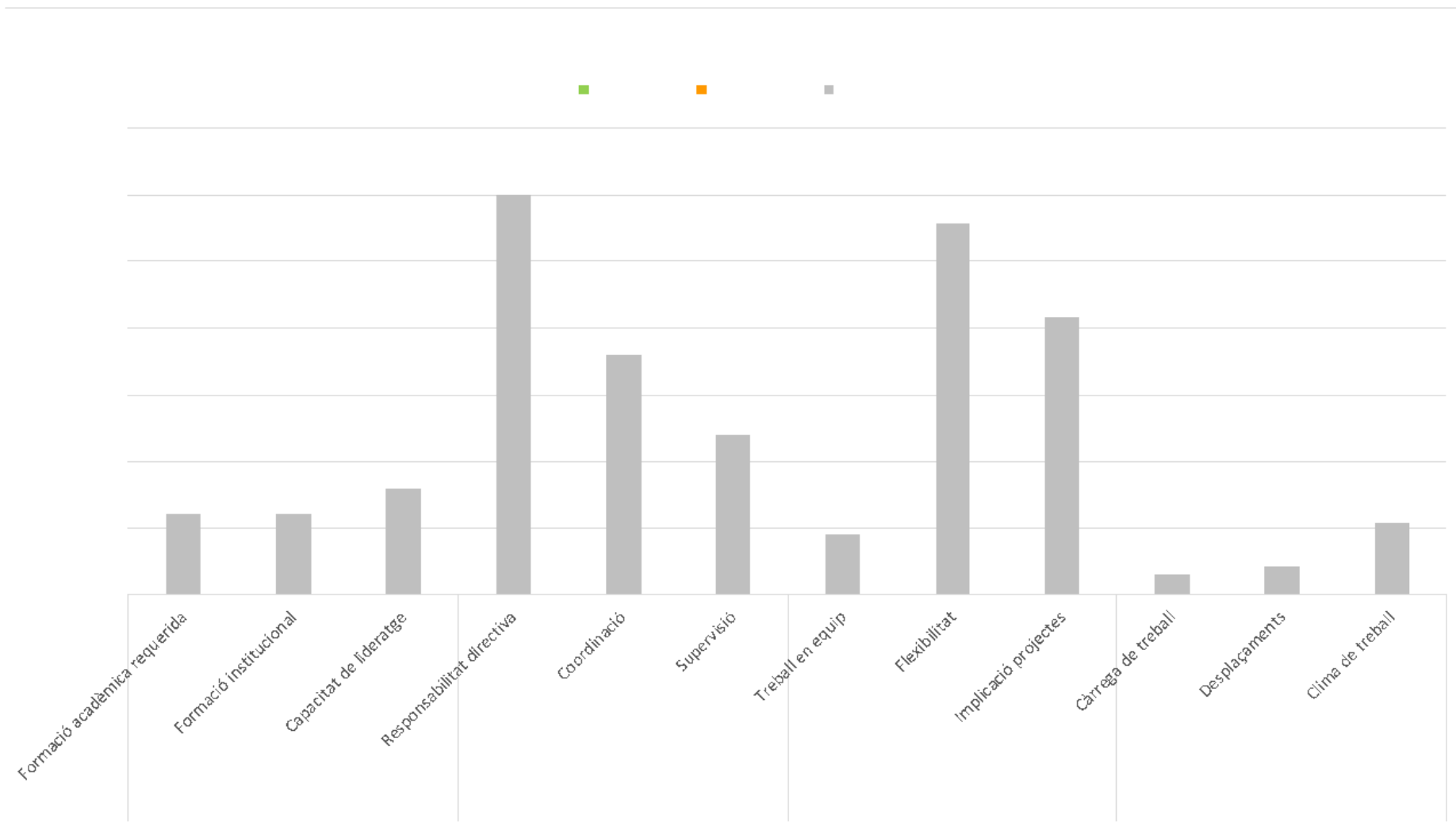
Puesto: **Redactor i agent**



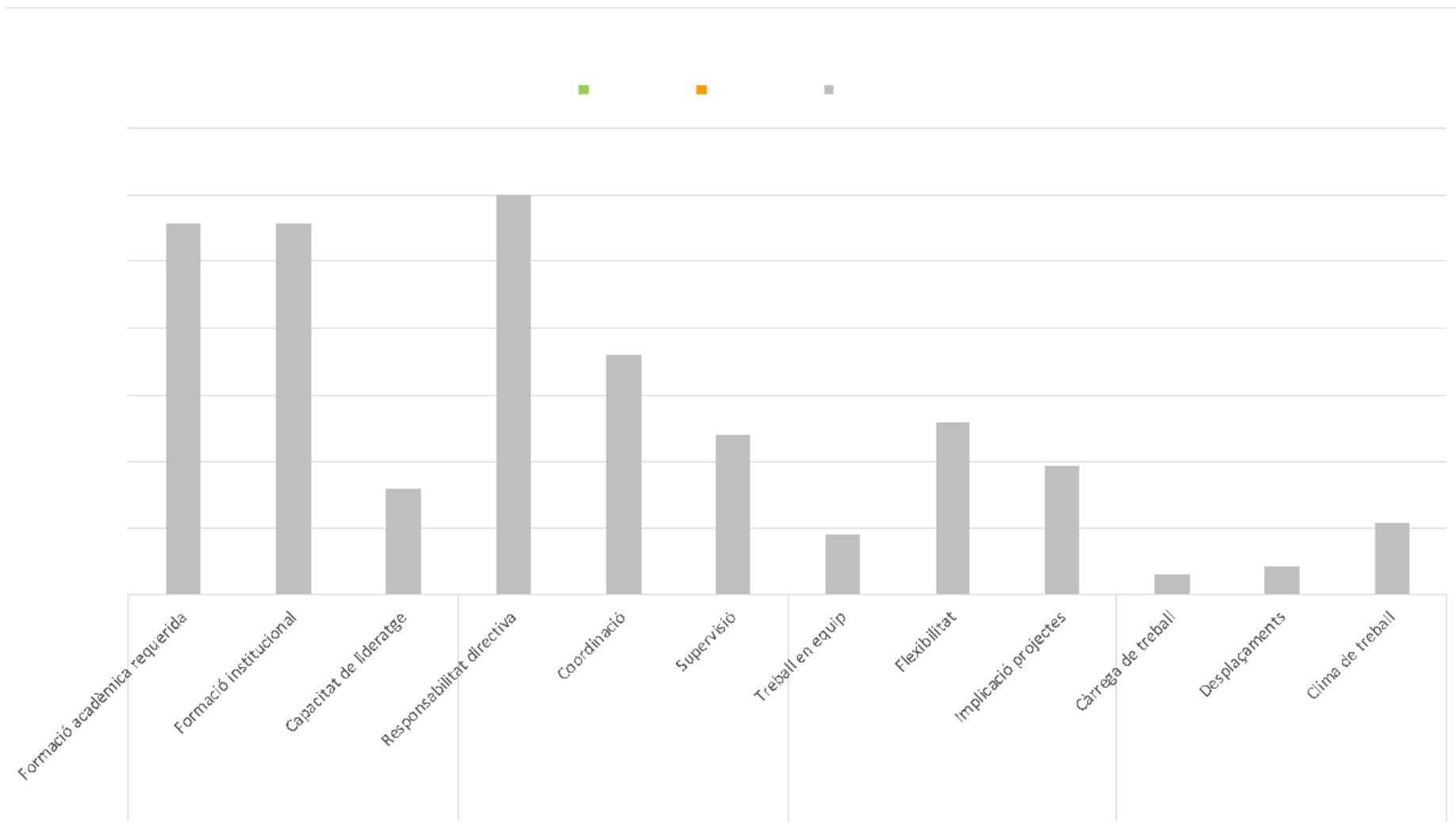
Puesto: Netejador/a i guarda de menjador

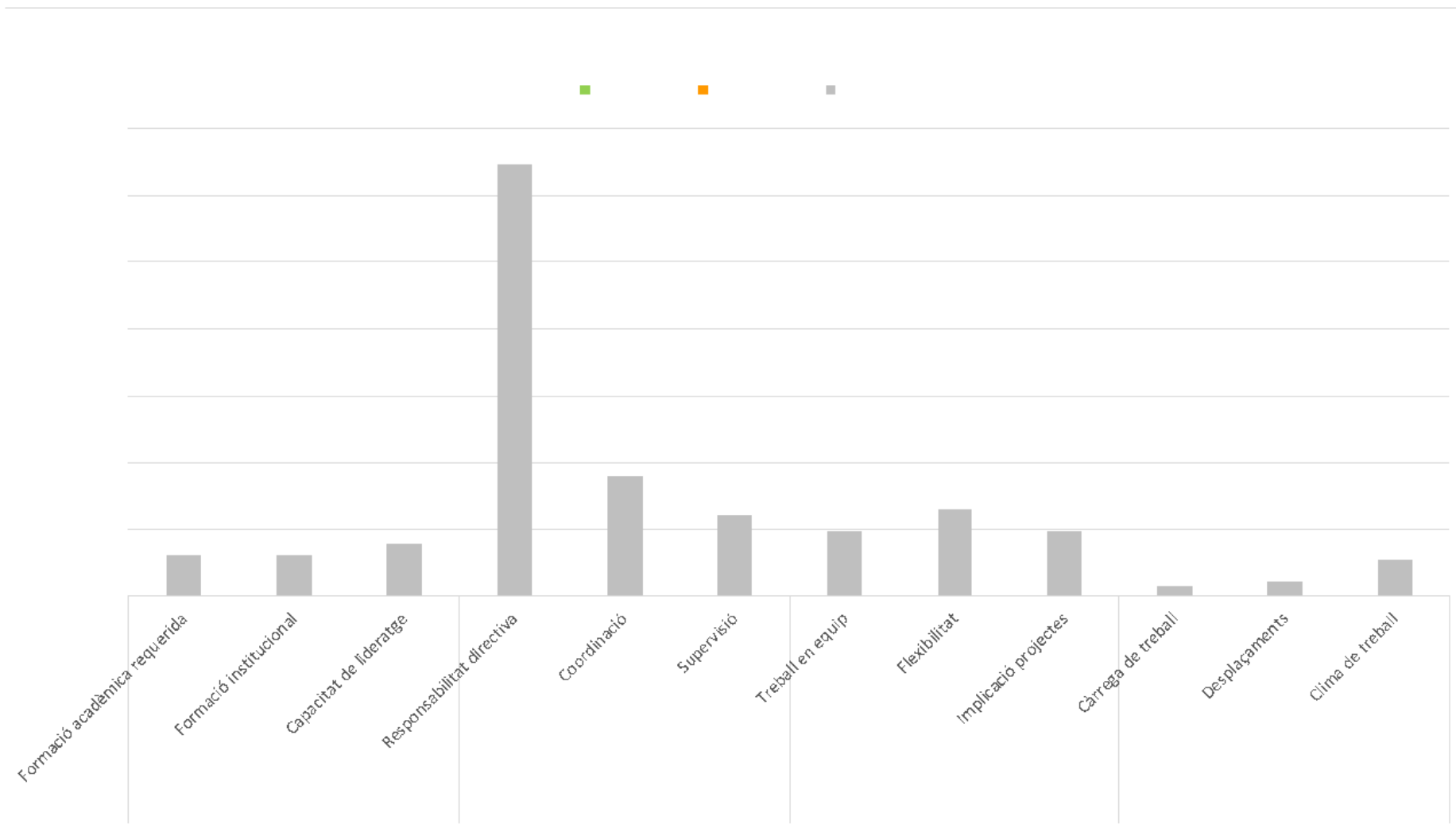




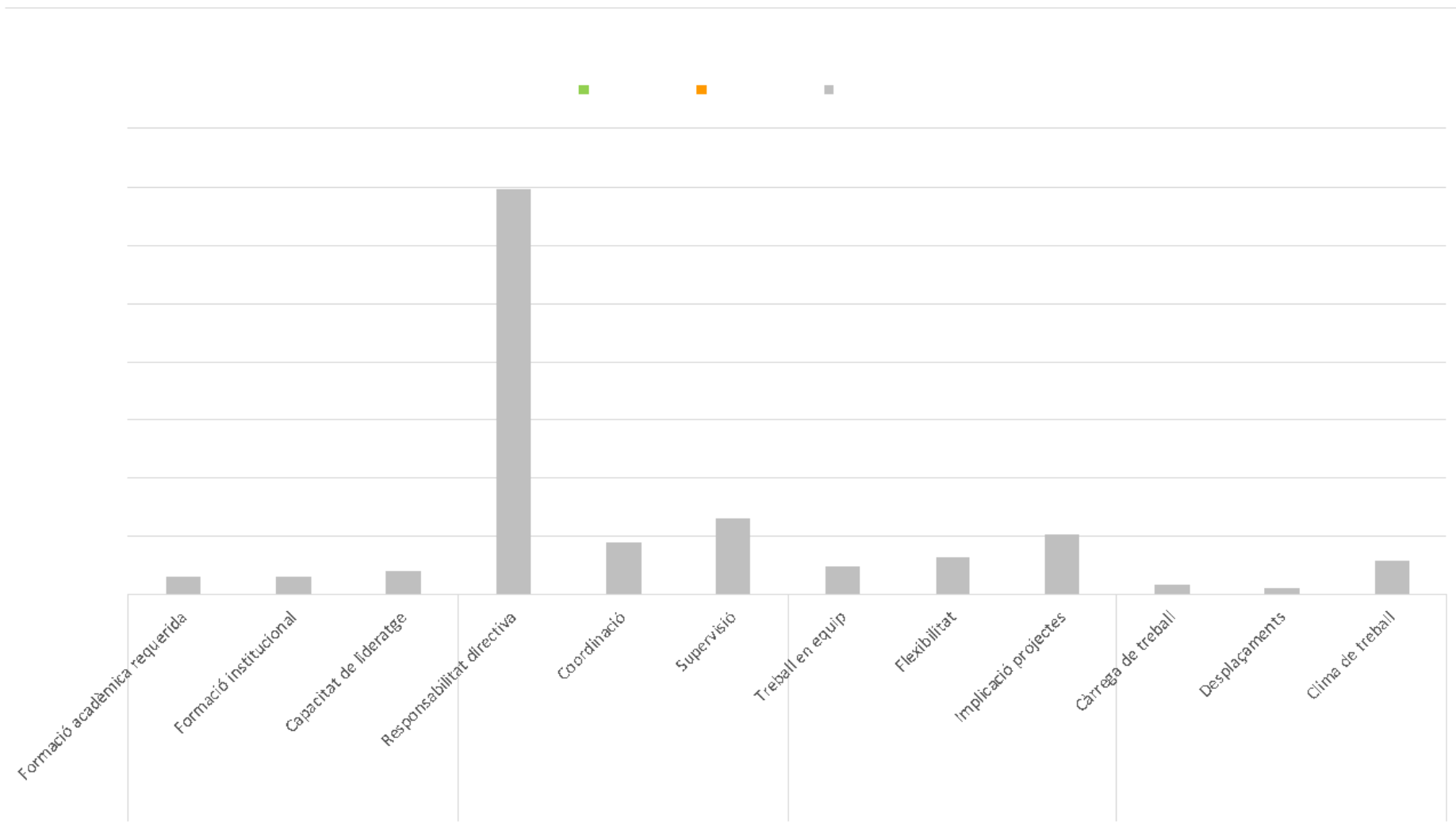


Puesto: **Oficial 1a de mantenimiento**

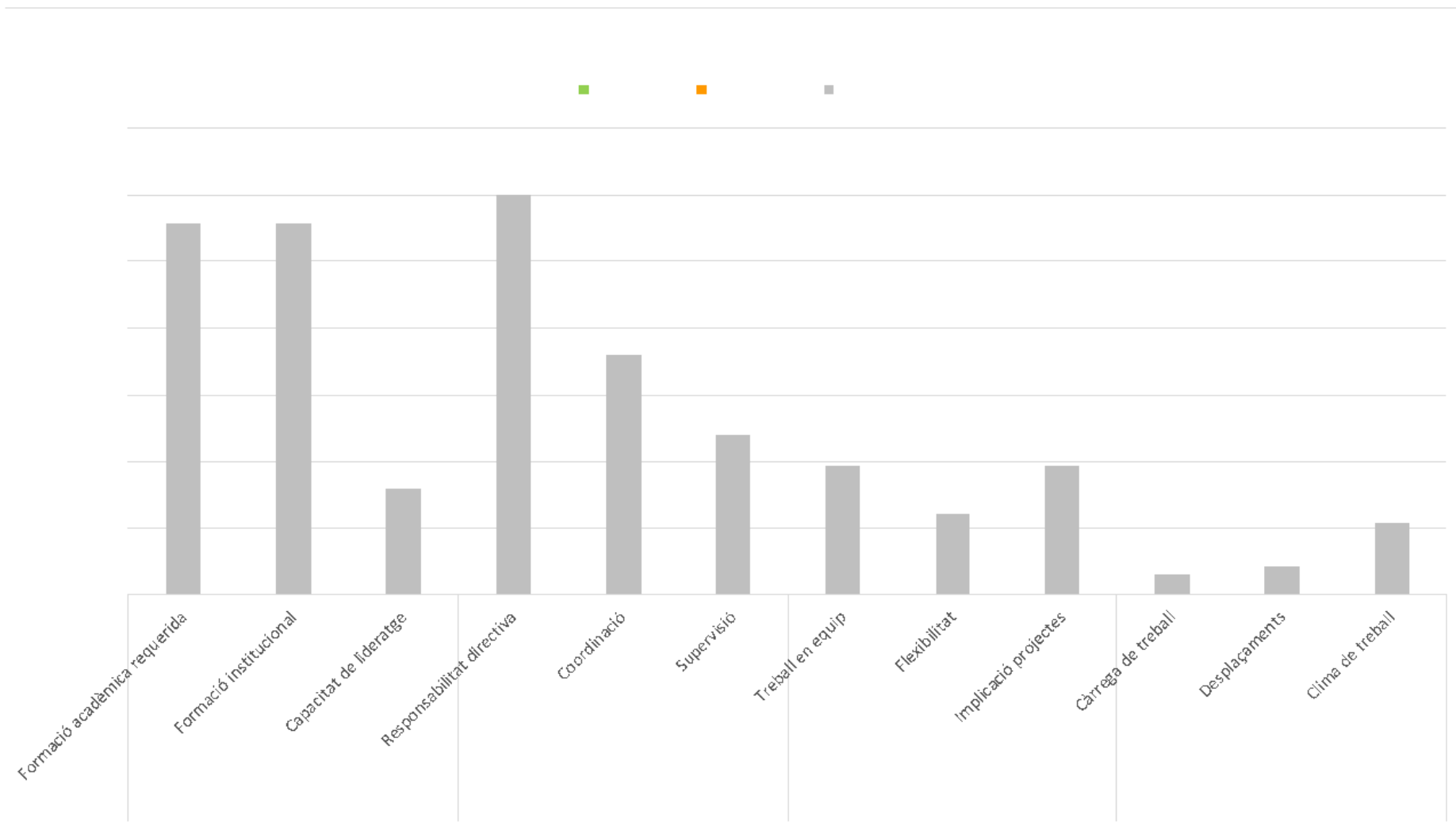




Puesto: **Administratiu, secretari i intendent**

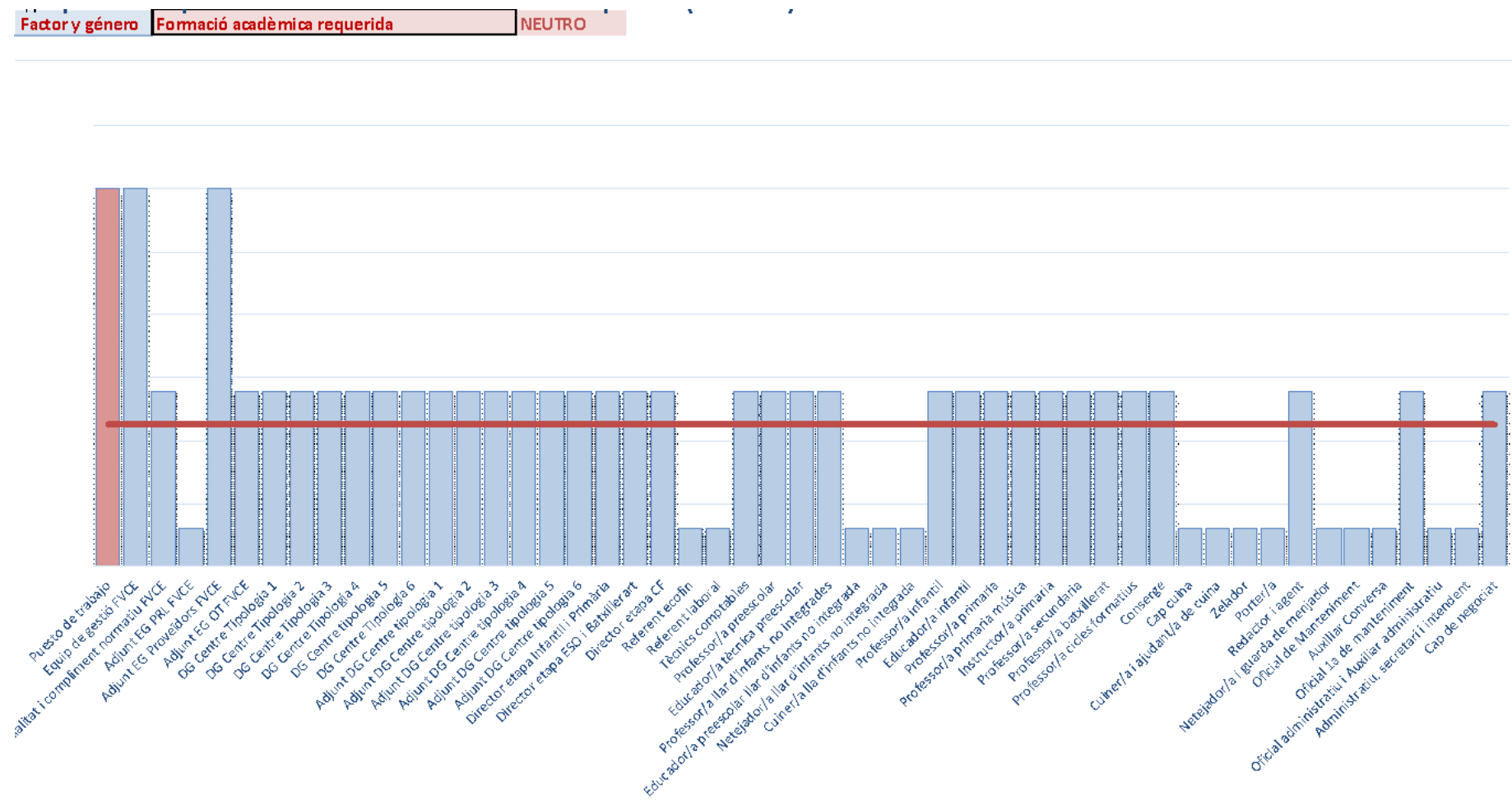


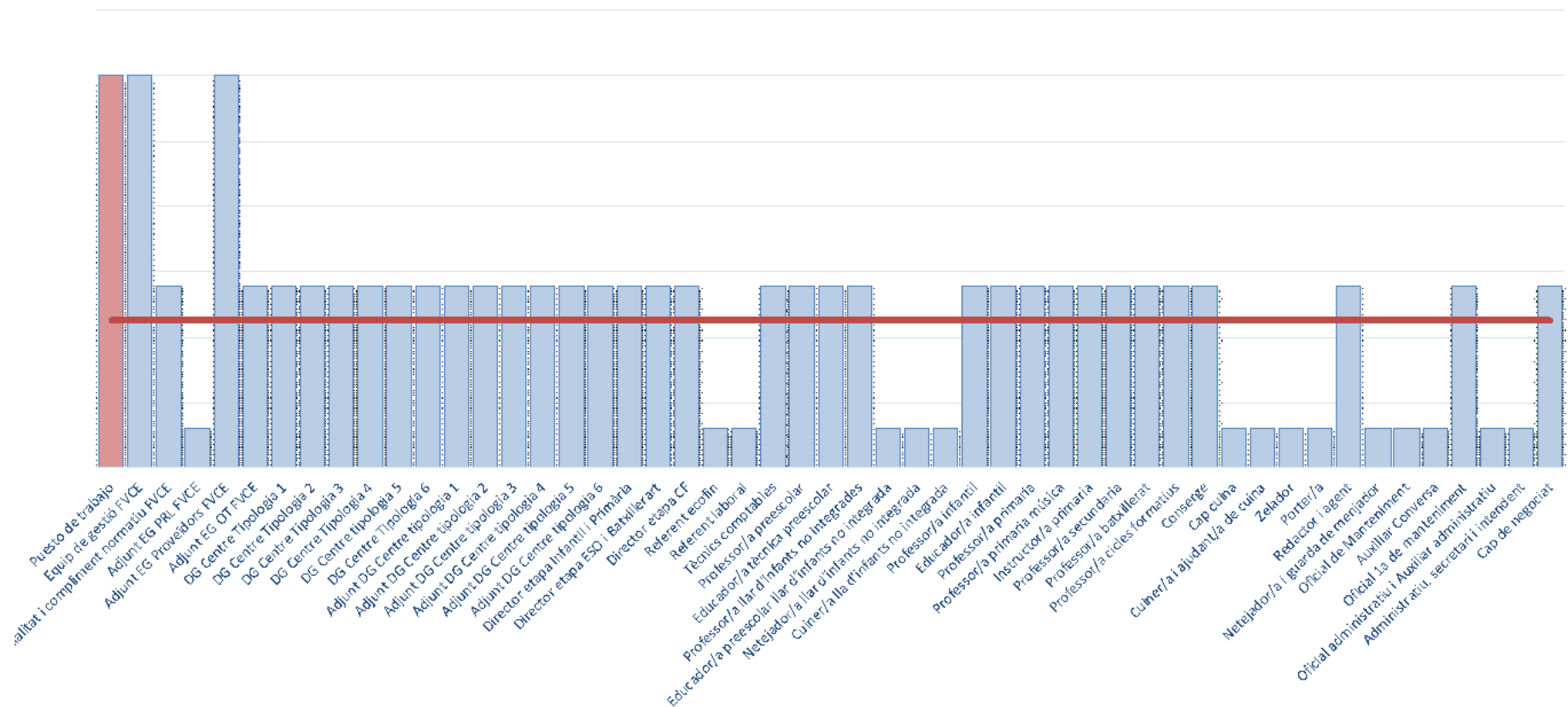
Puesto: **Cap de negociat**

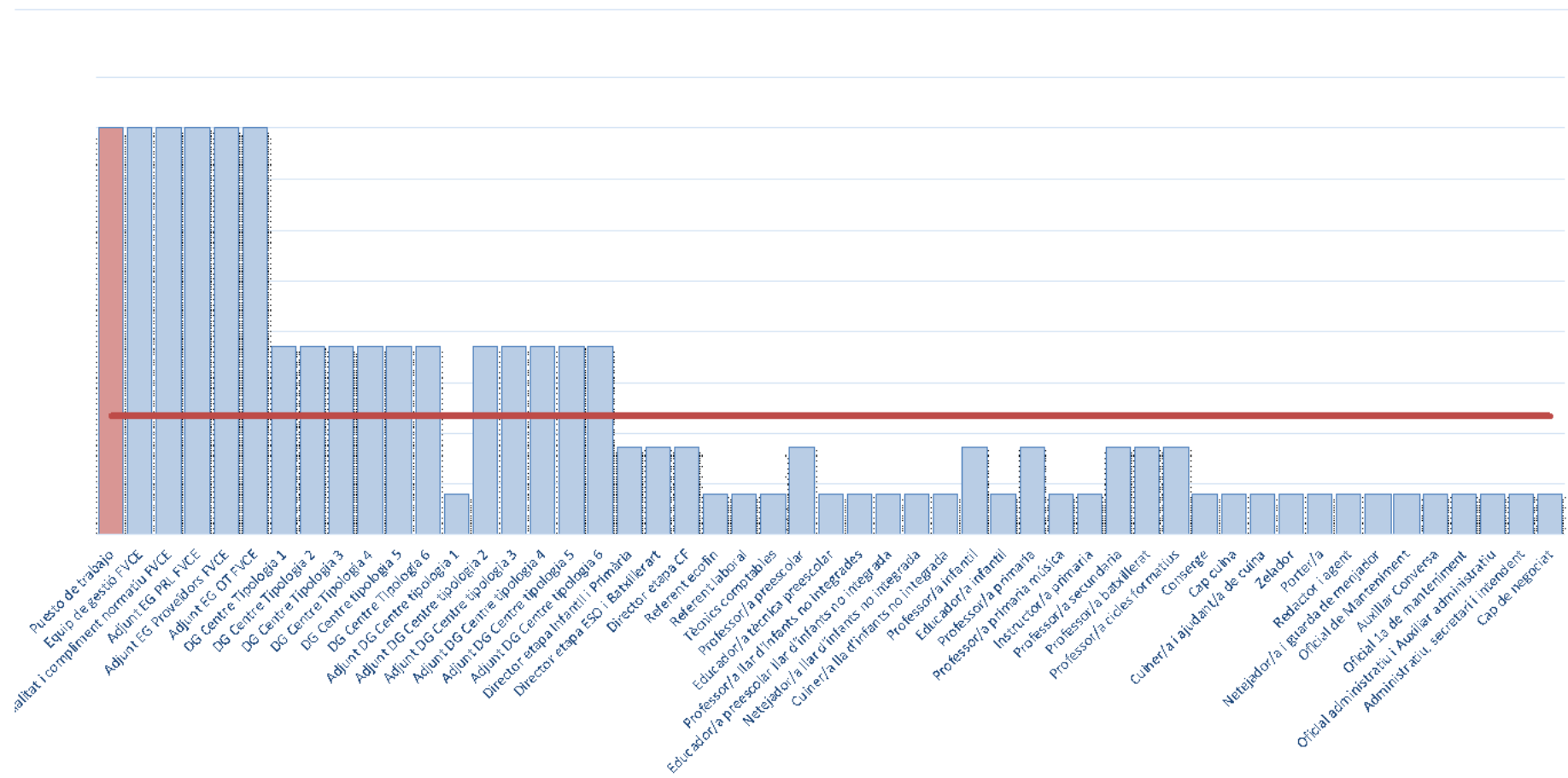


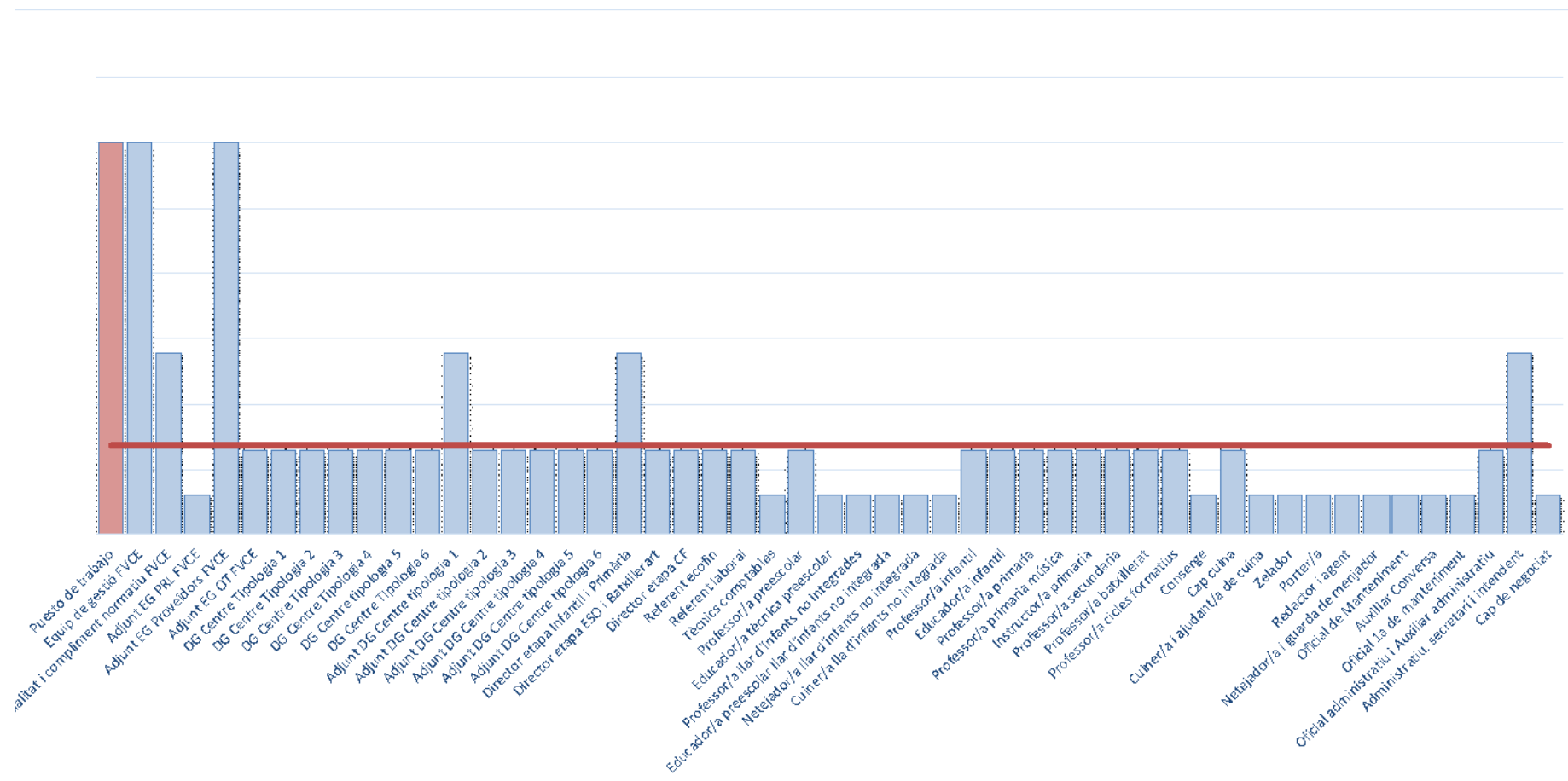
2.2.9 ANÀLISI DE COHERÈNCIA DEL SVPT SEGONS ELS LLOCS DE TREBALL.

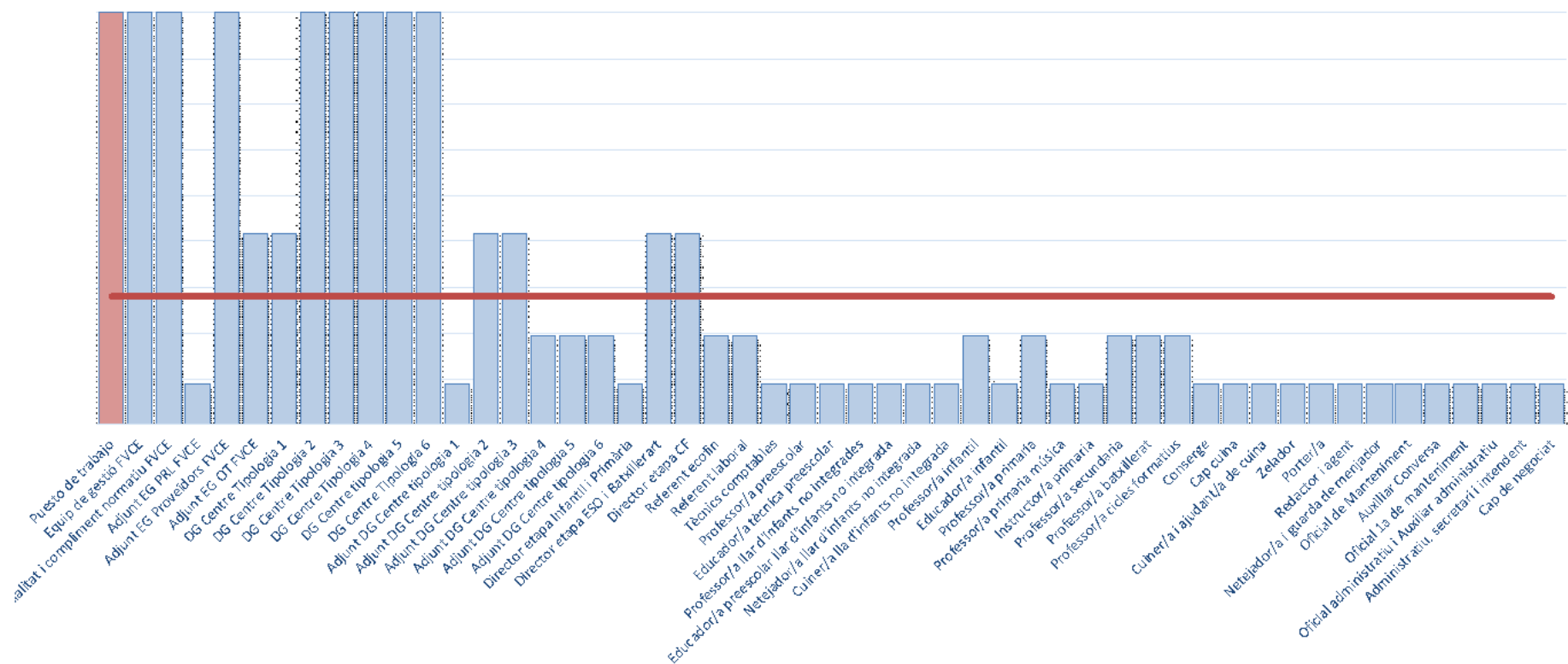
* En els següents gràfics la primera columna representa el màxim de punts que es pot assolir per lloc de treball en relació a cada factor.

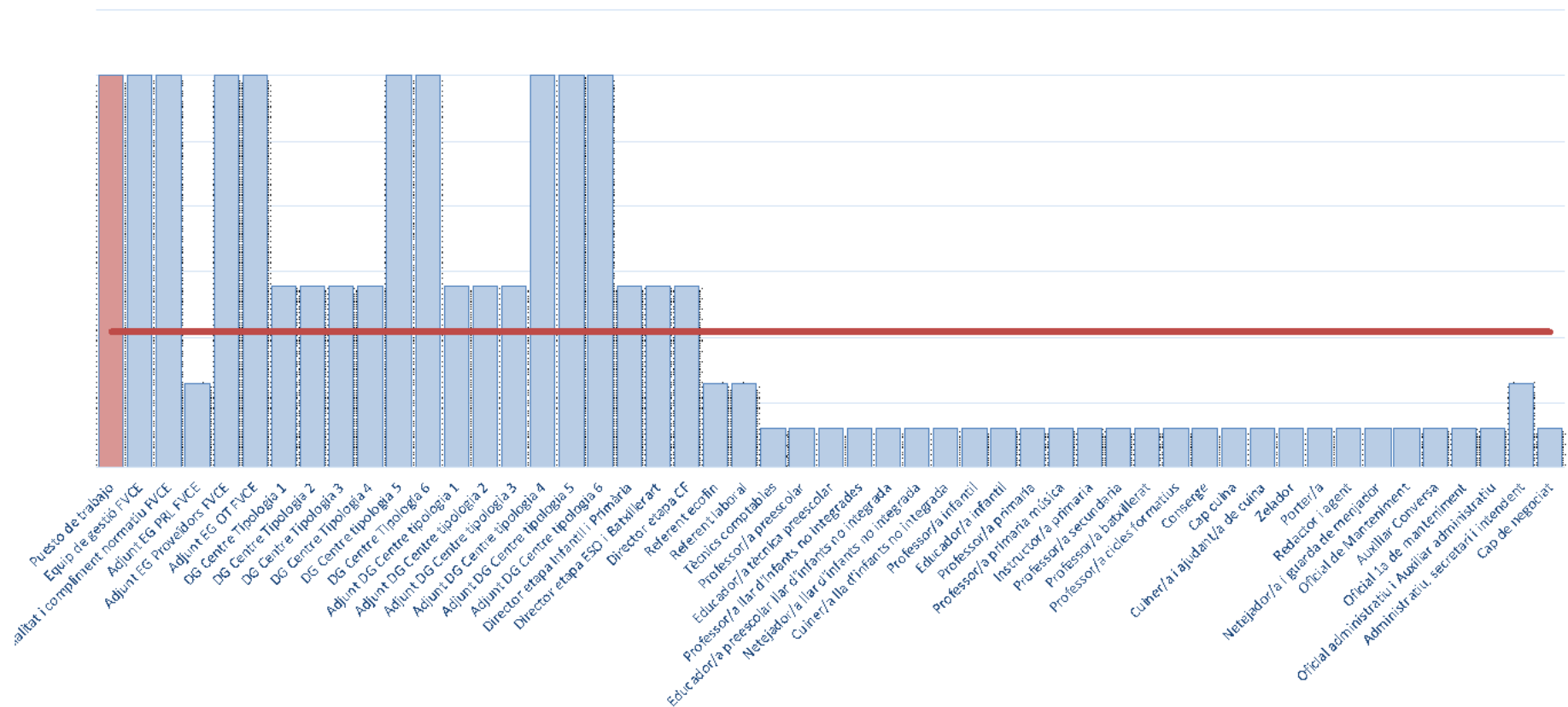


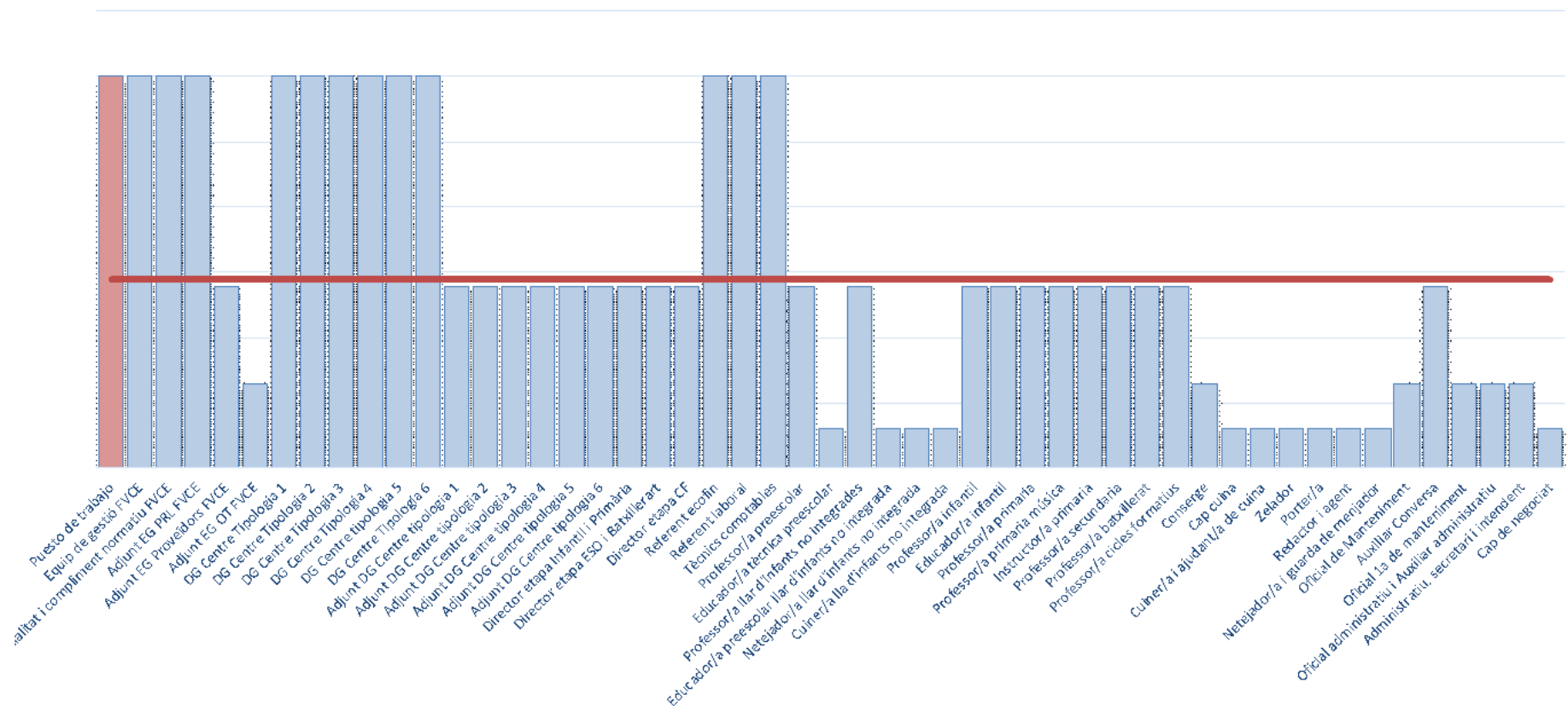


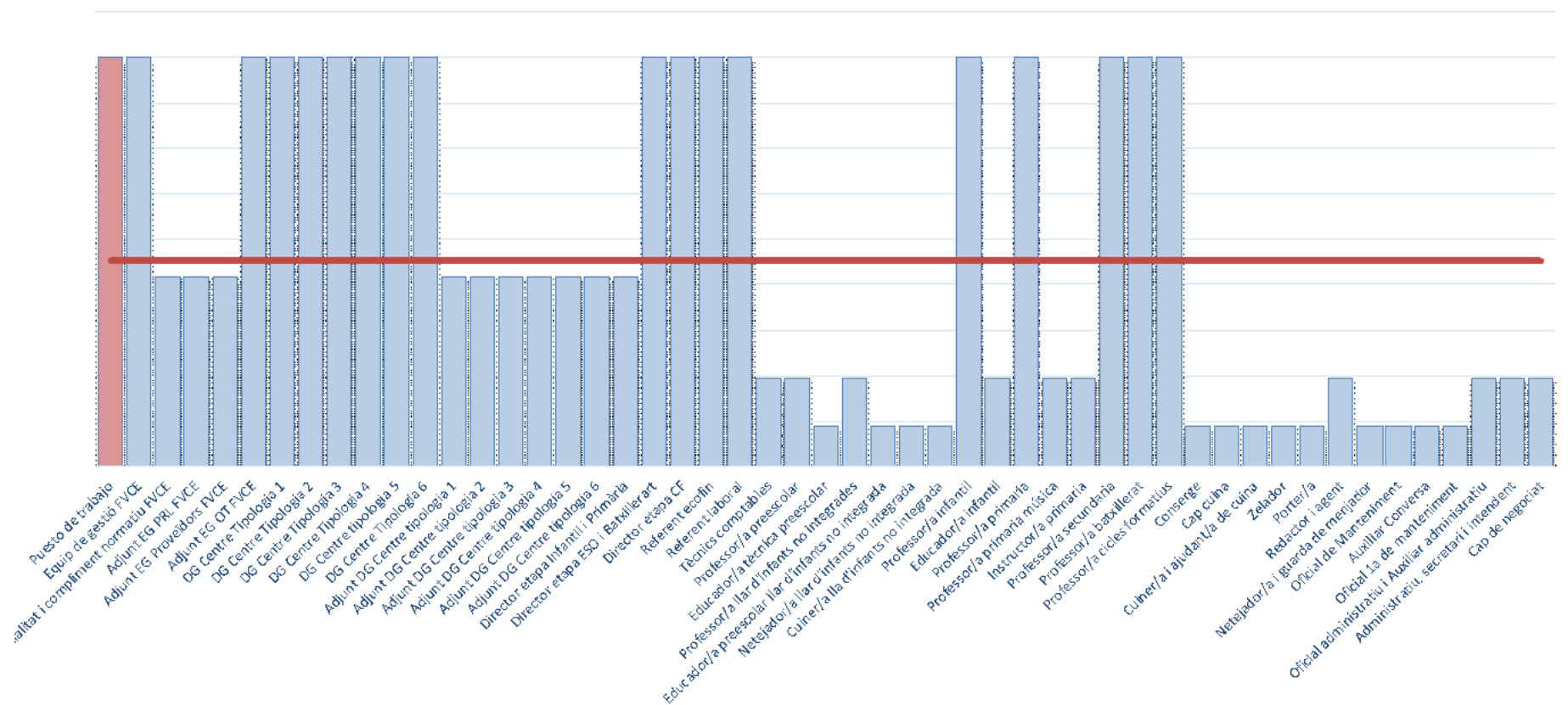


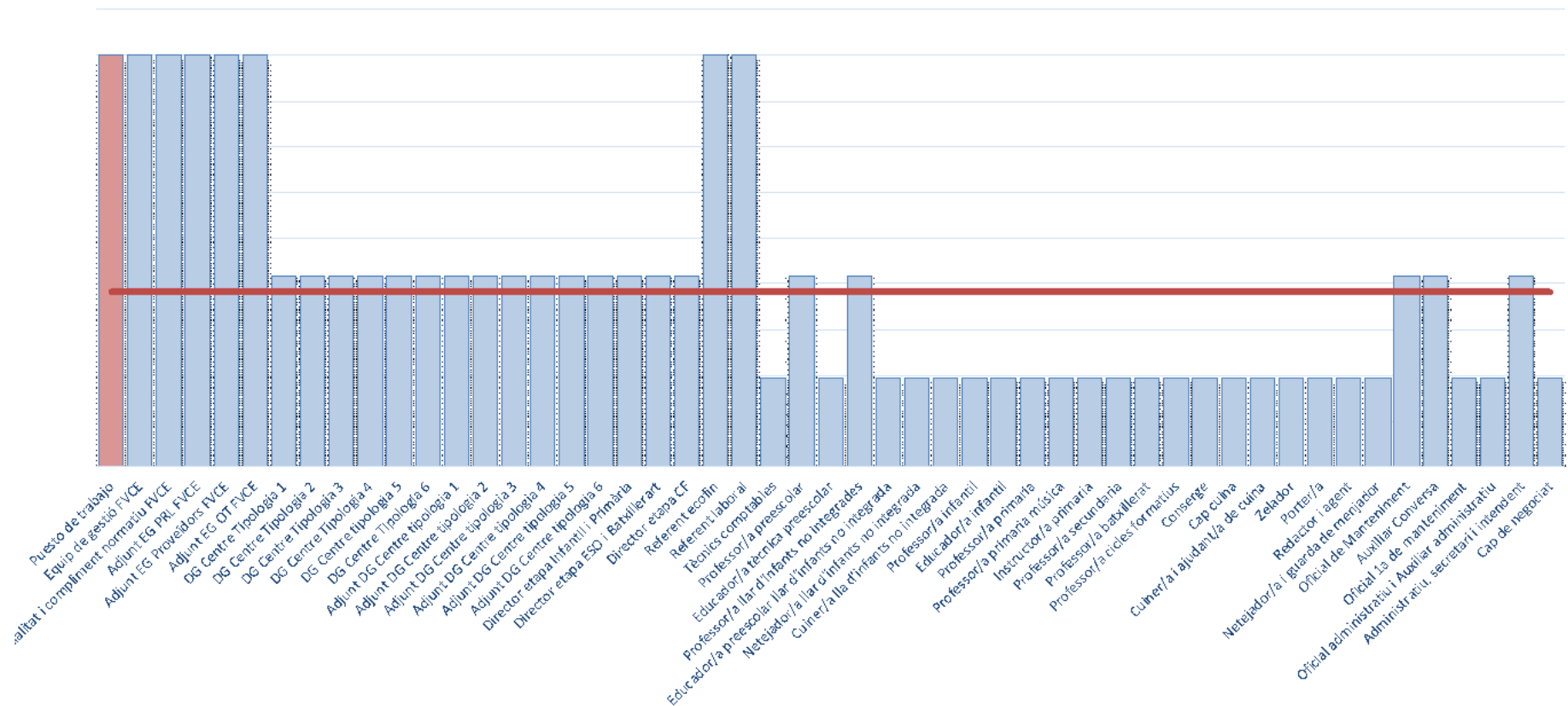








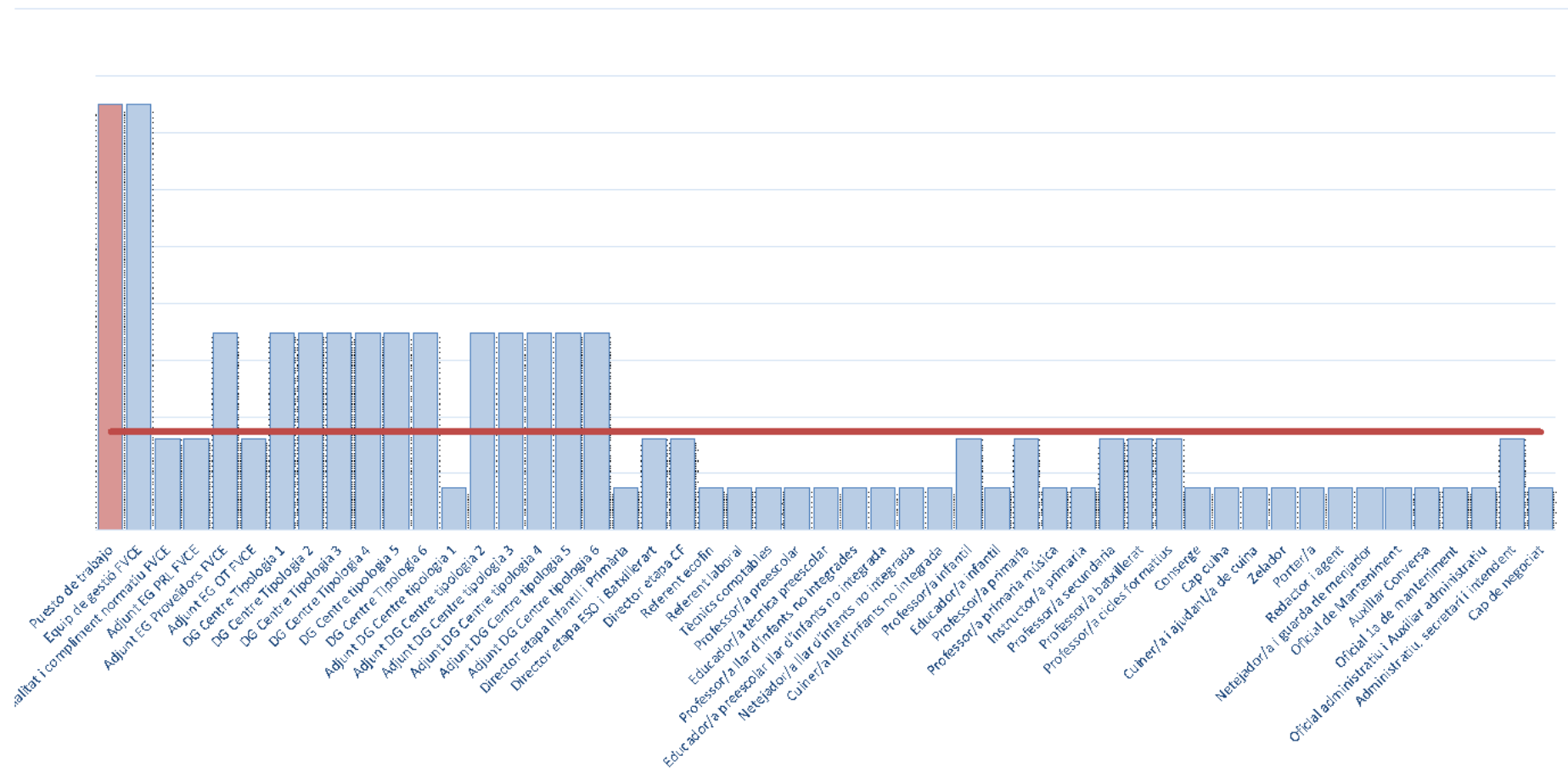


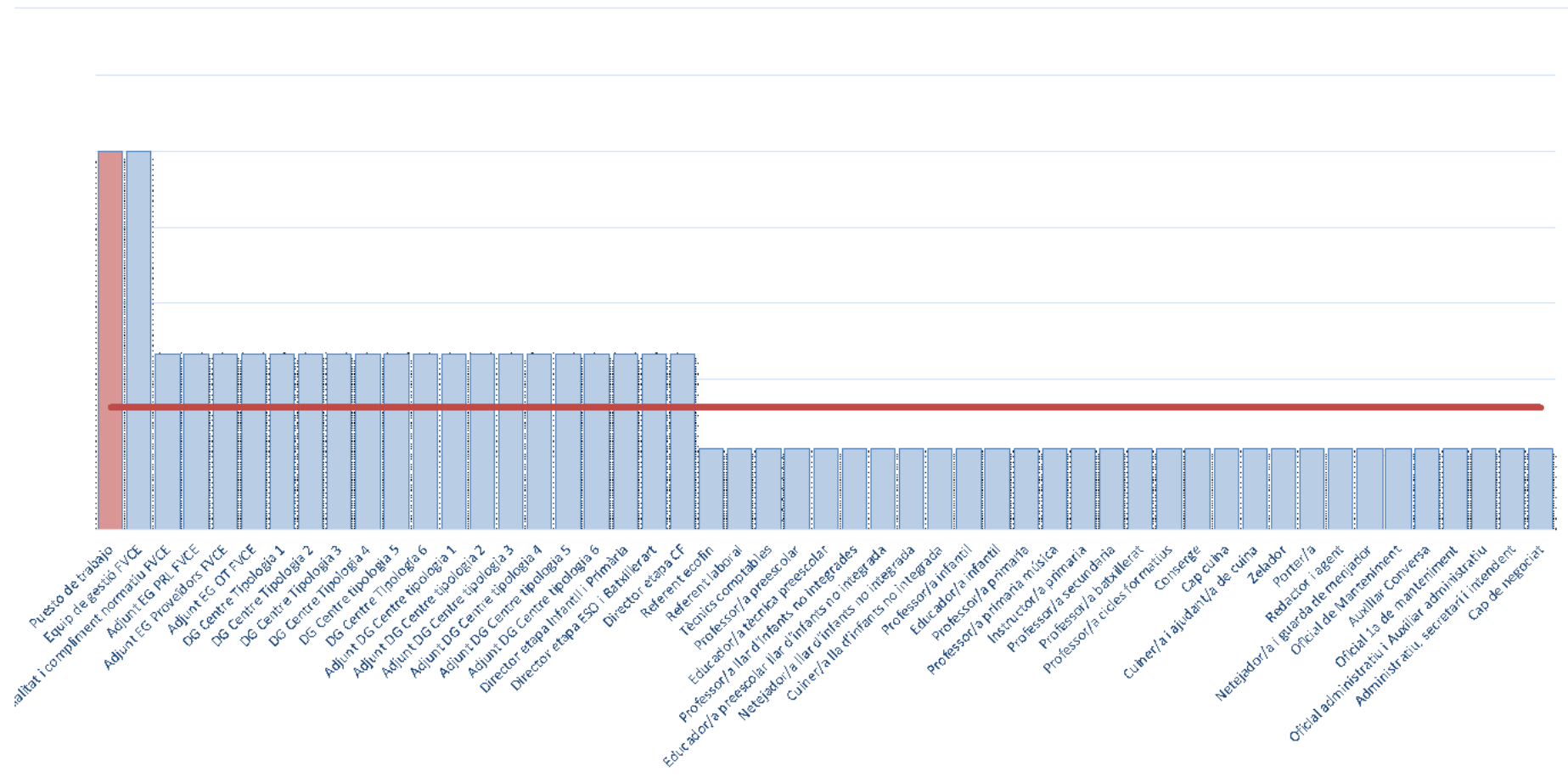


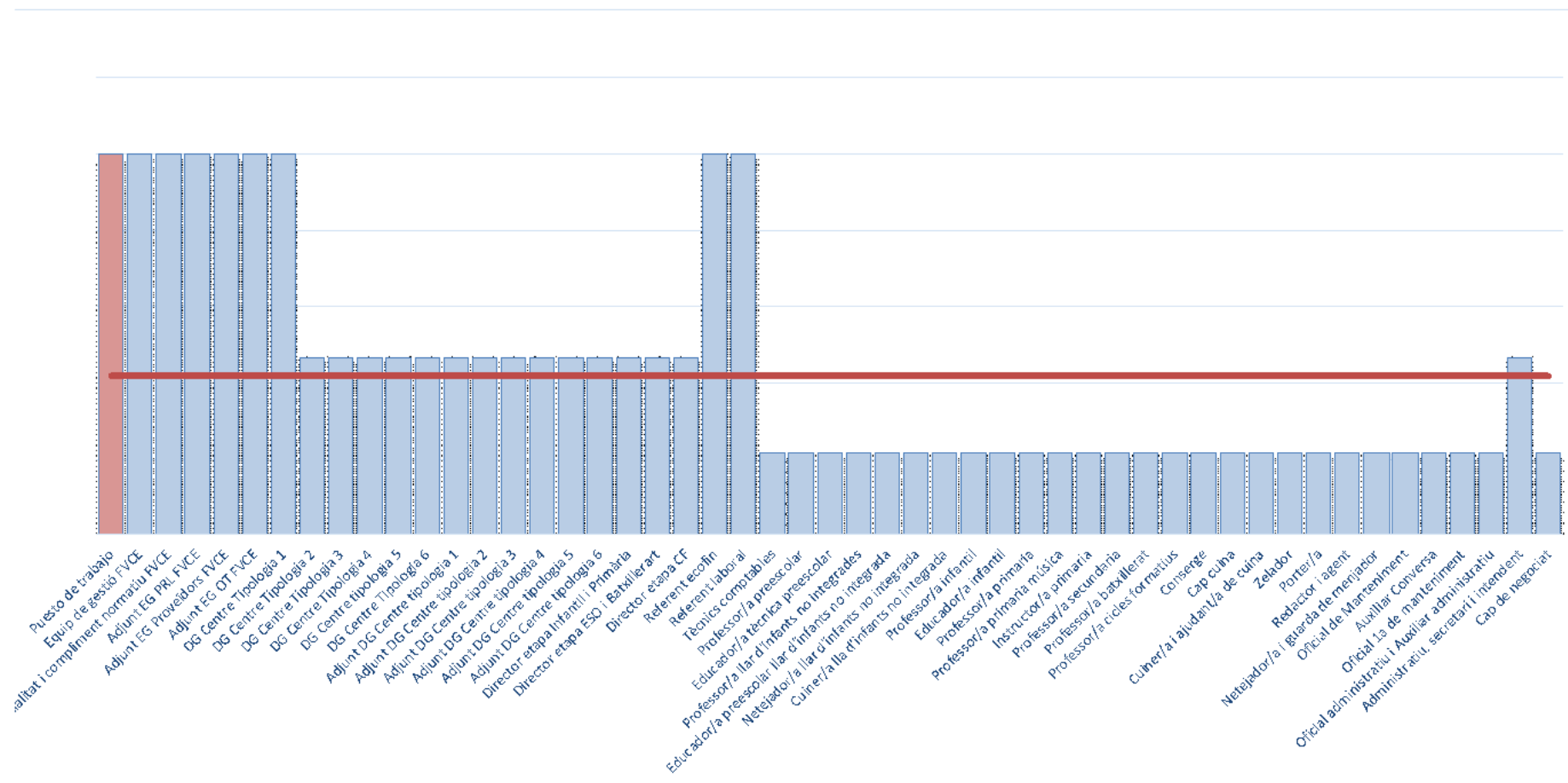
Factor y género

Càrrega de treball

NEUTRO

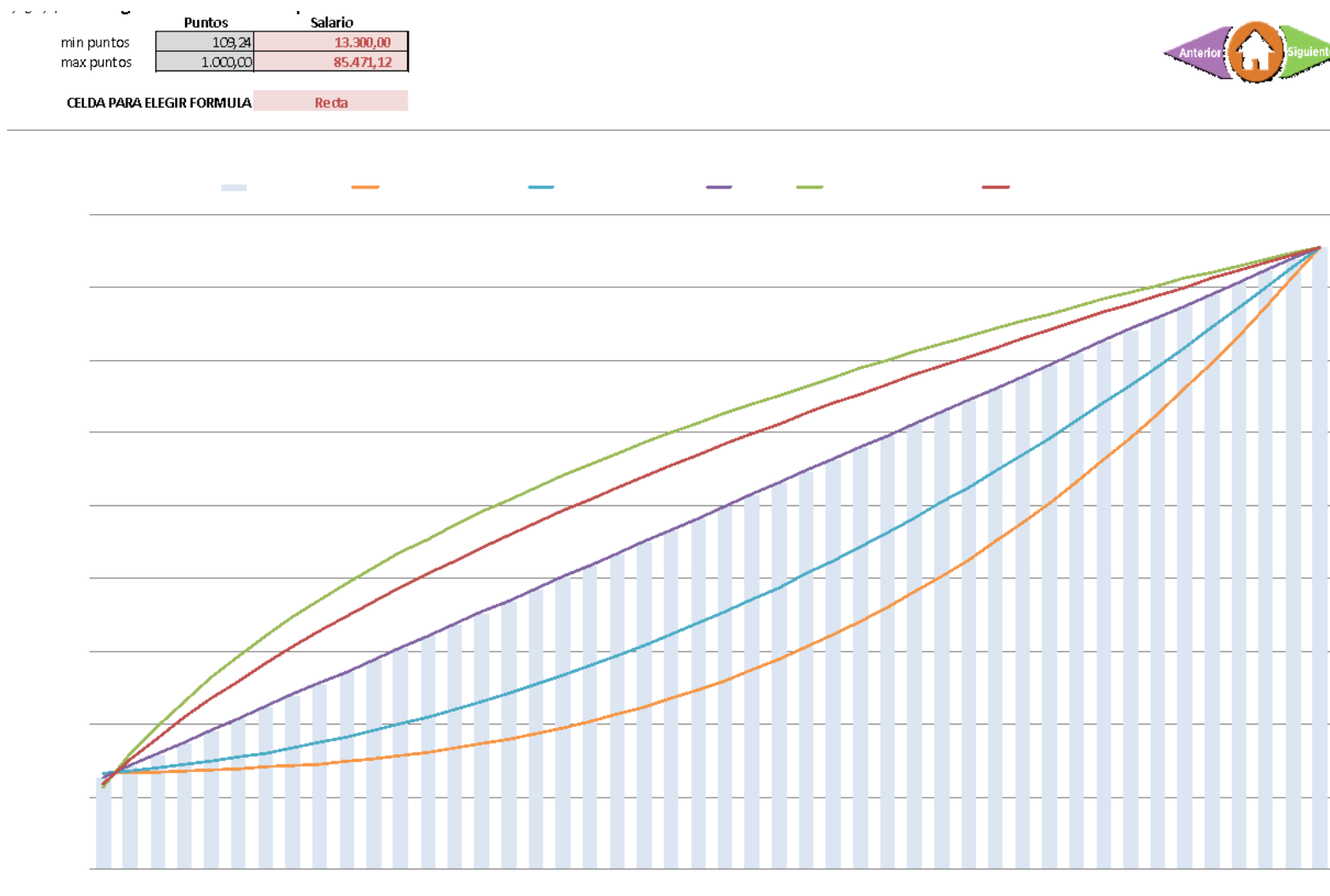






ASSIGNACIÓ DE SALARIS PER PUNTS.

A la següent gràfica s'analitza la proporcionalitat entre el valor aportat pel lloc de treball de l'organització i la retribució teòrica que cal percebre segons el valor.



El salari introduït a la fila “min puntos” es el salari mínim interprofessional per a l’any 2021 i a la fila “max puntos” s’ha introduït el sou màxim segons grup professional de la Fundació, el qual s’extreu de la mitjana de salaris del grup “SAS. Direcció i coordinació”, amb l’objectiu d’obtenir un sou màxim mitjà com a referència.

2.2.11 DADES DE SALARIS PER GRUP PROFESSIONAL I LLOC DE TREBALL.

El salari segons Lloc de Treball es determinen segons conveni i els salaris que es reflexen a Grup Professional s’han obtingut realitzant una mitja dels sous segons conveni dels Llocs de Treball que es troben englobats en els diferents Grups Professionals.

Grupo Profesional		
Valor	Descripción	Salari promig s/c
01. Direcció general	Director general Fundació	2.417,23 €
02. Equip de gestió	Equip gestor Fundació	2.417,23 €
03. Equip de gestió-Adjunt	Equip adjunt a l'Equip de gestió Fundació	2.417,23 €
04. Direcció general de centre	Màxim responsable del centre	3.017,39 €
05. Equip directiu de centre	Equip direcció del centre	2.861,00 €
06. Docència	Professors, tutors i auxiliars a la docència	1.847,91 €
07. PAS	Personal administració i serveis generals	1.274,53 €

Puestos

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a	Salario base Convenio
P01	Equip de gestió FVCE	01 DIR	01. Direcció general	P01	2.417,23 €
P02	Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P02	2.417,23 €
P03	Adjunt EG PRL FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P03	2.417,23 €
P04	Adjunt EG Proveïdors FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P04	2.417,23 €
P05	Adjunt EG OT FVCE	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P05	2.417,23 €
P06	DG Centre Tipologia 1	01 DIR	03. Equip de gestió-Adjunt	P06	2.733,04 €
P07	DG Centre Tipologia 2	01 DIR	04. Direcció general de centre	P07	2.733,04 €
P08	DG Centre Tipologia 3	01 DIR	04. Direcció general de centre	P08	3.130,44 €
P09	DG Centre Tipologia 4	01 DIR	04. Direcció general de centre	P09	3.130,44 €
P10	DG Centre tipologia 5	01 DIR	04. Direcció general de centre	P10	3.188,69 €
P11	DG Centre Tipologia 6	01 DIR	04. Direcció general de centre	P11	3.188,69 €
P12	Adjunt DG Centre tipologia 1	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P12	2.579,29 €
P13	Adjunt DG Centre tipologia 2	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P13	2.579,29 €
P14	Adjunt DG Centre tipologia 3	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P14	2.958,81 €
P15	Adjunt DG Centre tipologia 4	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P15	2.958,81 €
P16	Adjunt DG Centre tipologia 5	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P16	3.005,25 €
P17	Adjunt DG Centre tipologia 6	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P17	3.005,25 €
P18	Director etapa Infantil i Primària	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P18	2.744,66 €
P19	Director etapa ESO i Batxillerat	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P19	2.958,81 €
P20	Director etapa CF	01 DIR	05. Equip directiu de centre	P20	2.958,81 €
P21	Referent ecofin	03 NDOC	07. PAS	P21	1.581,33 €

P22	Referent laboral	03 NDOC	07. PAS	<u>P22</u>	1.581,33 €
P23	Tècnics comptables	03 NDOC	07. PAS	<u>P23</u>	1.581,33 €
P24	Professor/a preescolar	02 DOC	06. Docència	<u>P24</u>	1.804,37 €
P25	Educador/a tècnica preescolar	02 DOC	06. Docència	<u>P25</u>	1.173,94 €
P26	Professor/a llar d'infants no integrades	02 DOC	06. Docència	<u>P26</u>	1.411,66 €
P27	Educador/a preescolar llar d'infants no integrada	02 DOC	06. Docència	<u>P27</u>	958,09 €
P28	Netejador/a llar d'infants no integrada	03 NDOC	07. PAS	<u>P28</u>	950,00 €
P29	Cuiner/a lla d'infants no integrada	03 NDOC	07. PAS	<u>P29</u>	950,00 €
P30	Professor/a infantil	02 DOC	06. Docència	<u>P30</u>	2.203,08 €
P31	Educador/a infantil	02 DOC	06. Docència	<u>P31</u>	1.712,28 €
P32	Professor/a primària	02 DOC	06. Docència	<u>P32</u>	2.203,08 €
P33	Professor/a primària música	02 DOC	06. Docència	<u>P33</u>	1.688,36 €
P34	Instructor/a primària	02 DOC	06. Docència	<u>P34</u>	1.768,38 €
P35	Professor/a secundària	02 DOC	06. Docència	<u>P35</u>	2.417,23 €
P36	Professor/a batxillerat	02 DOC	06. Docència	<u>P36</u>	2.417,23 €
P37	Professor/a cicles formatius	02 DOC	06. Docència	<u>P37</u>	2.417,23 €
P38	Conserge	03 NDOC	07. PAS	<u>P38</u>	1.331,48 €
P39	Cap cuina	03 NDOC	07. PAS	<u>P39</u>	1.270,49 €
P40	Cuiner/a i ajudant/a de cuina	03 NDOC	07. PAS	<u>P40</u>	1.211,00 €
P41	Zelador	03 NDOC	07. PAS	<u>P41</u>	1.161,52 €
P42	Porter/a	03 NDOC	07. PAS	<u>P42</u>	1.161,52 €
P43	Redactor i agent	03 NDOC	07. PAS	<u>P43</u>	1.270,50 €
P44	Netejador/a i guarda de menjador	03 NDOC	07. PAS	<u>P44</u>	1.113,98 €
P45	Oficial de Manteniment	03 NDOC	07. PAS	<u>P45</u>	1.161,52 €
P46	Auxiliar Conversa	03 NDOC	07. PAS	<u>P46</u>	1.161,52 €
P47	Oficial 1a de manteniment	03 NDOC	07. PAS	<u>P47</u>	1.270,49 €
P48	Oficial administratiu i Auxiliar administratiu	03 NDOC	07. PAS	<u>P48</u>	1.270,50 €
P49	Administratiu, secretari i intendent	03 NDOC	07. PAS	<u>P49</u>	1.581,33 €
P50	Cap de negociat	03 NDOC	07. PAS	<u>P50</u>	1.331,74 €

2.2.12 INFORMACIÓ DE SALARIS REALS DELS TREBALLADORS DE FORMA ANONIMITZADA

La següent taula permet comparar el sou mig real anual dels treballadors englobats en cada lloc de treball, per comparar-lo amb el sou base per punts obtingut de la realització de la valoració de llocs de treball.

			SALARIO REAL (Base + Complementos)	CAMPOS CALCULADOS, NO TOCAR!!!				
id	Sexo	Puesto	Salario anual NORMALIZADO	Valor	Puntos	Salario Base según Convenio por Grupo	Salario Base según Convenio por Puesto	Salario Base por Puntos
1	NEUTRO	P01	85.930,51 €	Equip de gestió FVCE	1.000,00	2.417,23 €	2.417,23 €	85.471,12 €
2	NEUTRO	P02	63.617,62 €	Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE	733,71	2.417,23 €	2.417,23 €	63.895,66 €
3	NEUTRO	P03	30.906,61 €	Adjunt EG PRL FVCE	324,61	2.417,23 €	2.417,23 €	30.750,27 €
4	NEUTRO	P04	81.784,68 €	Adjunt EG Proveïdors FVCE	930,34	2.417,23 €	2.417,23 €	79.827,21 €
5	NEUTRO	P05	50.819,46 €	Adjunt EG OT FVCE	539,68	2.417,23 €	2.417,23 €	48.175,33 €
6	NEUTRO	P06	42.242,58 €	DG Centre Tipologia 1	459,20	2.417,23 €	2.733,04 €	41.654,96 €
7	NEUTRO	P07	48.706,83 €	DG Centre Tipologia 2	542,26	3.017,39 €	2.733,04 €	48.384,23 €
8	NEUTRO	P08	46.749,86 €	DG Centre Tipologia 3	542,26	3.017,39 €	3.130,44 €	48.384,23 €
9	NEUTRO	P09	53.332,29 €	DG Centre Tipologia 4	542,26	3.017,39 €	3.130,44 €	48.384,23 €

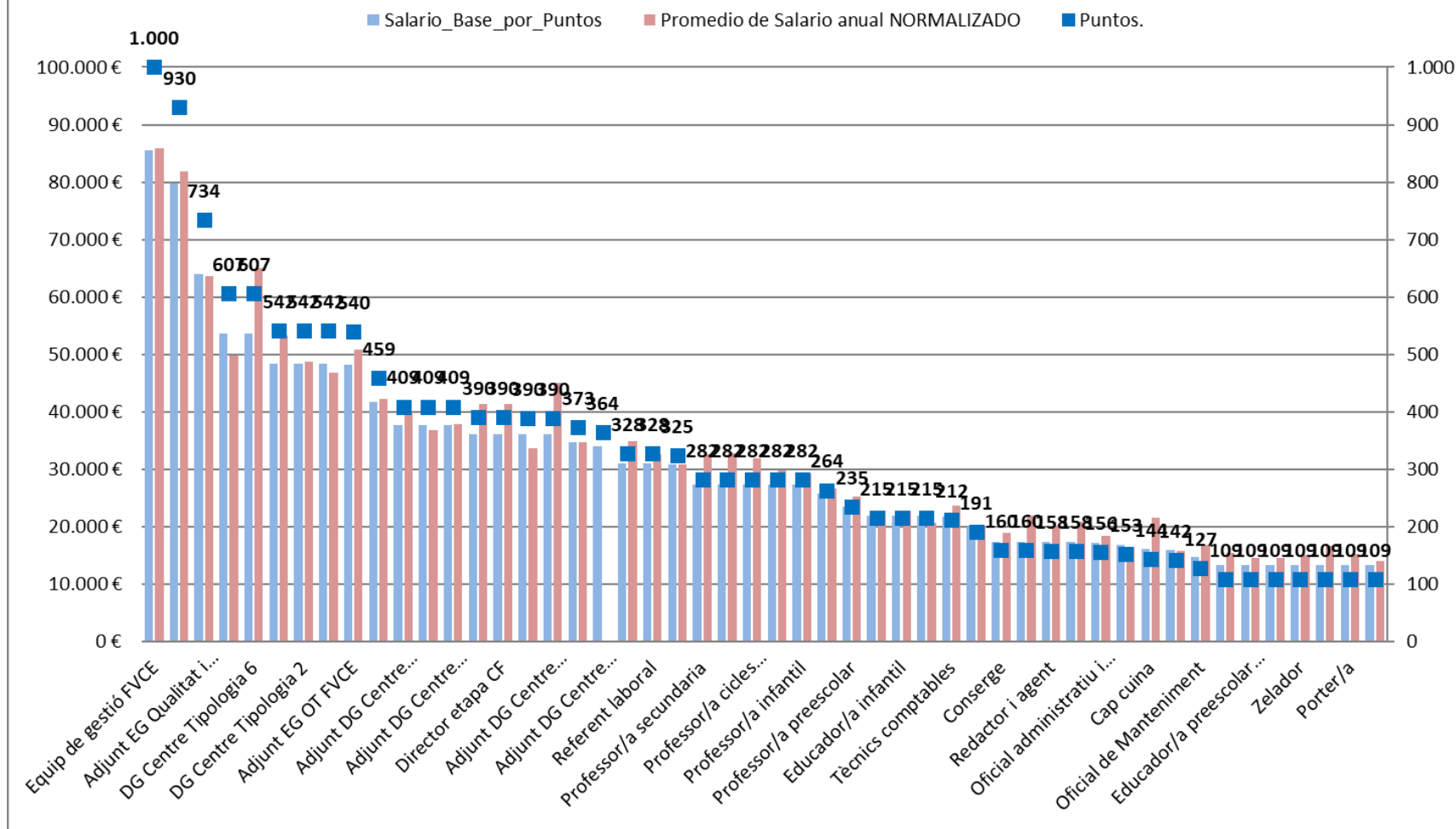
10	NEUTR O	P10	49.751,76 €	DG Centre tipologia 5	606,56	3.017,39 €	3.188,69 €	53.594,00 €
11	NEUTR O	P11	65.048,00 €	DG Centre Tipologia 6	606,56	3.017,39 €	3.188,69 €	53.594,00 €
12	NEUTR O	P12	33.942,65 €	Adjunt DG Centre tipologia 1	364,02	2.861,00 €	2.579,29 €	33.942,65 €
13	NEUTR O	P13	33.714,55 €	Adjunt DG Centre tipologia 2	389,54	2.861,00 €	2.579,29 €	36.011,05 €
14	NEUTR O	P14	45.056,41 €	Adjunt DG Centre tipologia 3	389,54	2.861,00 €	2.958,81 €	36.011,05 €
15	NEUTR O	P15	37.933,69 €	Adjunt DG Centre tipologia 4	409,08	2.861,00 €	2.958,81 €	37.593,58 €
16	NEUTR O	P16	39.949,76 €	Adjunt DG Centre tipologia 5	409,08	2.861,00 €	3.005,25 €	37.593,58 €
17	NEUTR O	P17	36.797,97 €	Adjunt DG Centre tipologia 6	409,08	2.861,00 €	3.005,25 €	37.593,58 €
18	NEUTR O	P18	34.770,18 €	Director etapa Infantil i Primària	373,25	2.861,00 €	2.744,66 €	34.690,92 €
19	NEUTR O	P19	41.279,85 €	Director etapa ESO i Batxillerat	390,03	2.861,00 €	2.958,81 €	36.050,34 €
20	NEUTR O	P20	41.279,85 €	Director etapa CF	390,03	2.861,00 €	2.958,81 €	36.050,34 €
21	NEUTR O	P21	34.786,75 €	Referent ecofin	327,92	1.274,53 €	1.581,33 €	31.018,20 €
22	NEUTR O	P22	32.577,17 €	Referent laboral	327,92	1.274,53 €	1.581,33 €	31.018,20 €
23	NEUTR O	P23	23.655,21 €	Tècnics comptables	212,13	1.274,53 €	1.581,33 €	21.636,63 €
24	NEUTR O	P24	25.300,23 €	Professor/a preescolar	235,04	1.847,91 €	1.804,37 €	23.492,86 €
25	NEUTR O	P25	16.492,69 €	Educador/a tècnica preescolar	152,93	1.847,91 €	1.173,94 €	16.840,57 €

26	NEUTR O	P26	20.100,04 €	Professor/a llar d'infants no integrades	191,17	1.847,91 €	1.411,66 €	19.938,56 €
27	NEUTR O	P27	14.487,81 €	Educador/a preescolar llar d'infants no integrada	109,24	1.847,91 €	958,09 €	13.300,00 €
28	NEUTR O	P28	14.013,84 €	Netejador/a llar d'infants no integrada	109,24	1.274,53 €	950,00 €	13.300,00 €
29	NEUTR O	P29	14.556,12 €	Cuiner/a lla d'infants no integrada	109,24	1.274,53 €	950,00 €	13.300,00 €
30	NEUTR O	P30	29.322,51 €	Professor/a infantil	281,66	1.847,91 €	2.203,08 €	27.270,43 €
31	NEUTR O	P31	22.715,63 €	Educador/a infantil	214,61	1.847,91 €	1.712,28 €	21.837,77 €
32	NEUTR O	P32	29.846,89 €	Professor/a primaria	281,66	1.847,91 €	2.203,08 €	27.270,43 €
33	NEUTR O	P33	20.657,36 €	Professor/a primaria música	214,61	1.847,91 €	1.688,36 €	21.837,77 €
34	NEUTR O	P34	22.751,00 €	Instructor/a primaria	214,61	1.847,91 €	1.768,38 €	21.837,77 €
35	NEUTR O	P35	32.519,14 €	Professor/a secundaria	281,66	1.847,91 €	2.417,23 €	27.270,43 €
36	NEUTR O	P36	32.791,44 €	Professor/a batxillerat	281,66	1.847,91 €	2.417,23 €	27.270,43 €
37	NEUTR O	P37	31.897,97 €	Professor/a cicles formatius	281,66	1.847,91 €	2.417,23 €	27.270,43 €
38	NEUTR O	P38	18.942,88 €	Conserge	159,86	1.274,53 €	1.331,48 €	17.401,77 €
39	NEUTR O	P39	21.552,13 €	Cap cuina	143,87	1.274,53 €	1.270,49 €	16.106,02 €
40	NEUTR O	P40	16.716,52 €	Cuiner/a i ajudant/a de cuina	109,24	1.274,53 €	1.211,00 €	13.300,00 €
41	NEUTR O	P41	15.045,79 €	Zelador	109,24	1.274,53 €	1.161,52 €	13.300,00 €

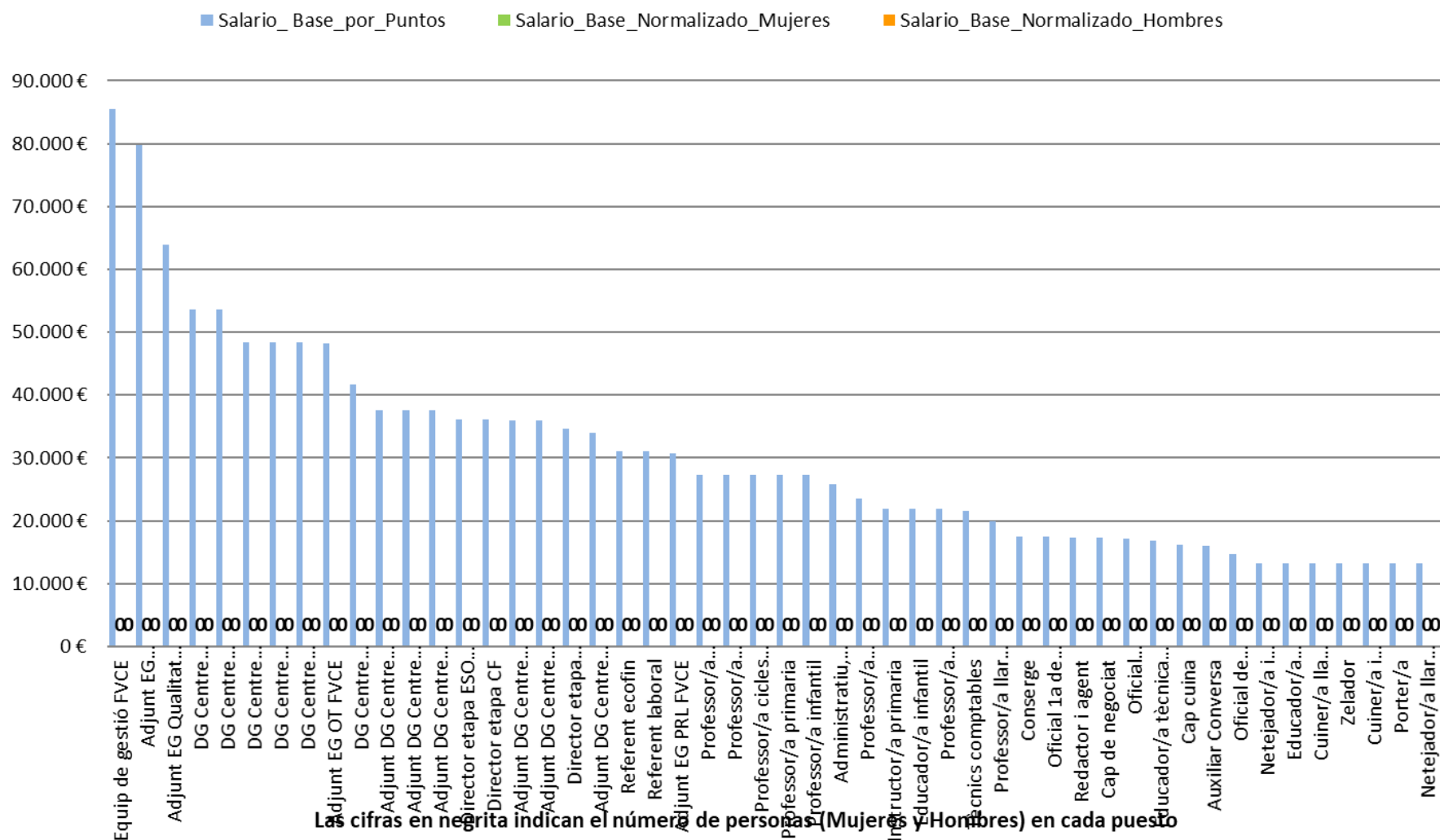
42	NEUTR O	P42	15.300,08 €	Porter/a	109,24	1.274,53 €	1.161,52 €	13.300,00 €
43	NEUTR O	P43	20.144,31 €	Redactor i agent	158,13	1.274,53 €	1.270,50 €	17.261,47 €
44	NEUTR O	P44	15.468,03 €	Netejador/a i guarda de menjador	109,24	1.274,53 €	1.113,98 €	13.300,00 €
45	NEUTR O	P45	16.859,54 €	Oficial de Manteniment	127,35	1.274,53 €	1.161,52 €	14.768,01 €
46	NEUTR O	P46	15.768,12 €	Auxiliar Conversa	142,28	1.274,53 €	1.161,52 €	15.977,09 €
47	NEUTR O	P47	21.957,65 €	Oficial 1a de manteniment	159,86	1.274,53 €	1.270,49 €	17.401,77 €
48	NEUTR O	P48	18.334,72 €	Oficial administratiu i Auxiliar administratiu	155,99	1.274,53 €	1.270,50 €	17.088,13 €
49	NEUTR O	P49	26.682,60 €	Administratiu, secretari i intendent	263,60	1.274,53 €	1.581,33 €	25.806,82 €
50	NEUTR O	P50	20.915,66 €	Cap de negociat	158,13	1.274,53 €	1.331,74 €	17.261,47 €

2.2.13 COMPARATIVA DE SALARIS

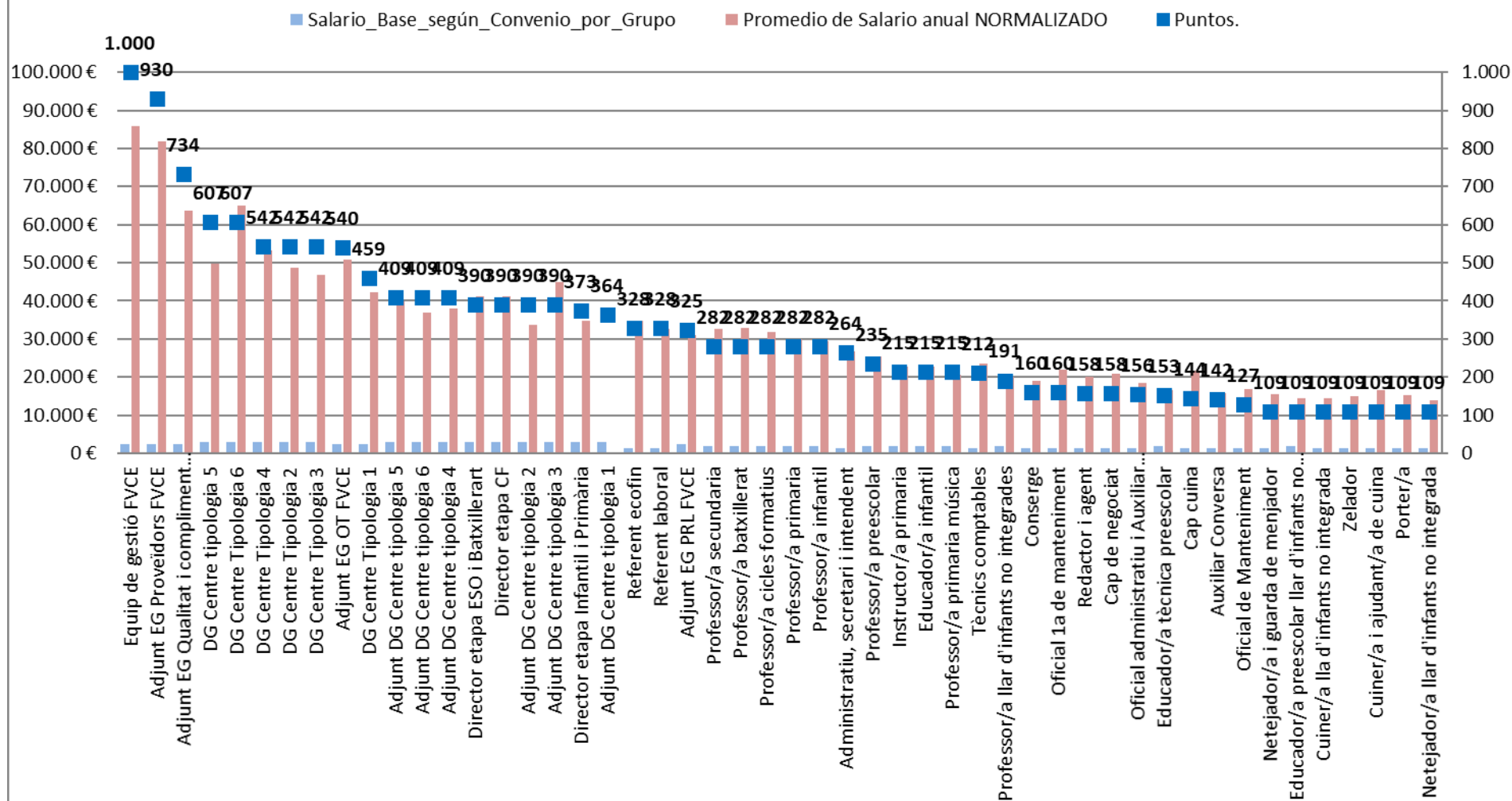
Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



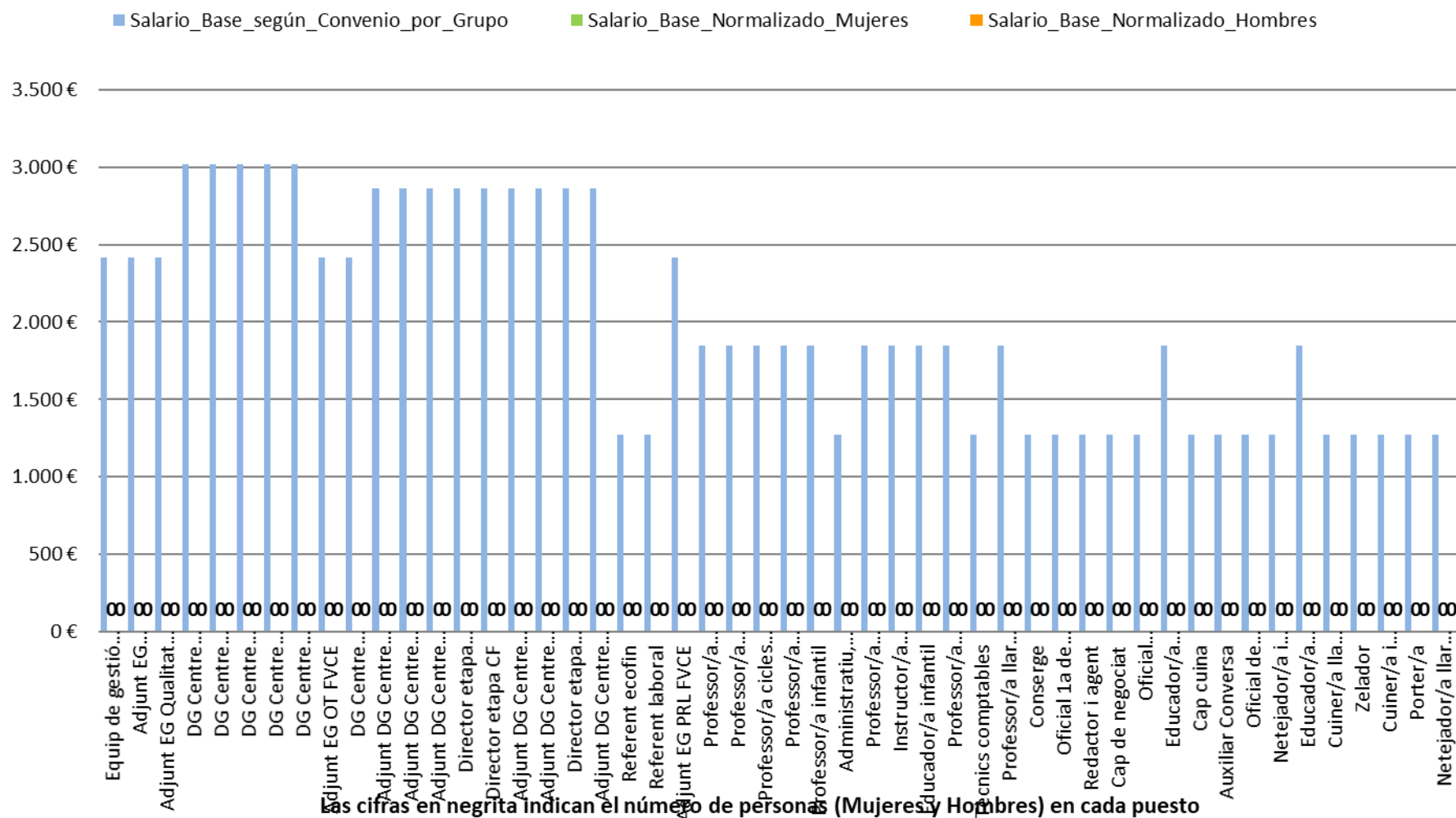
Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



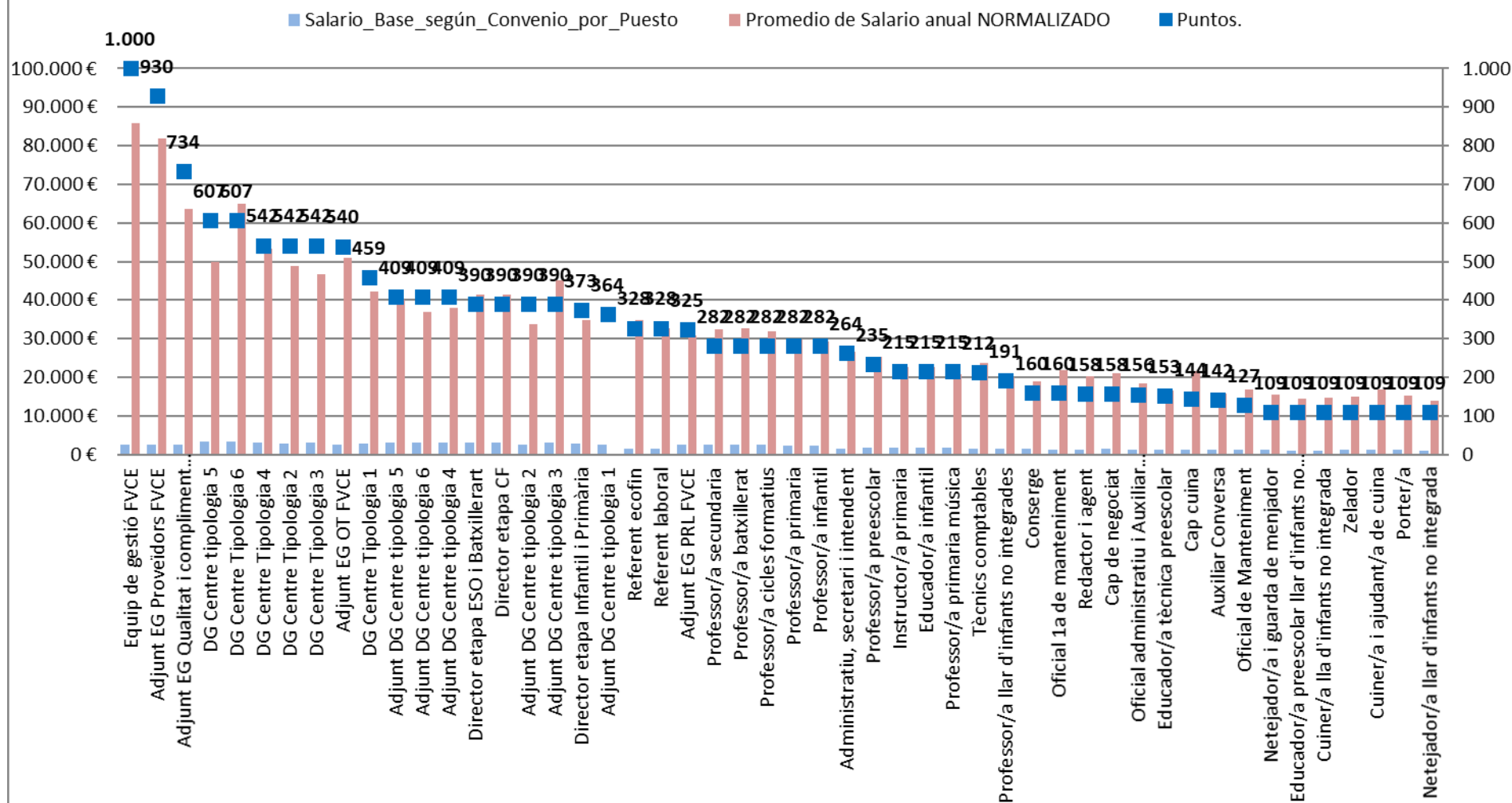
Salario por Grupo profesional según convenio vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



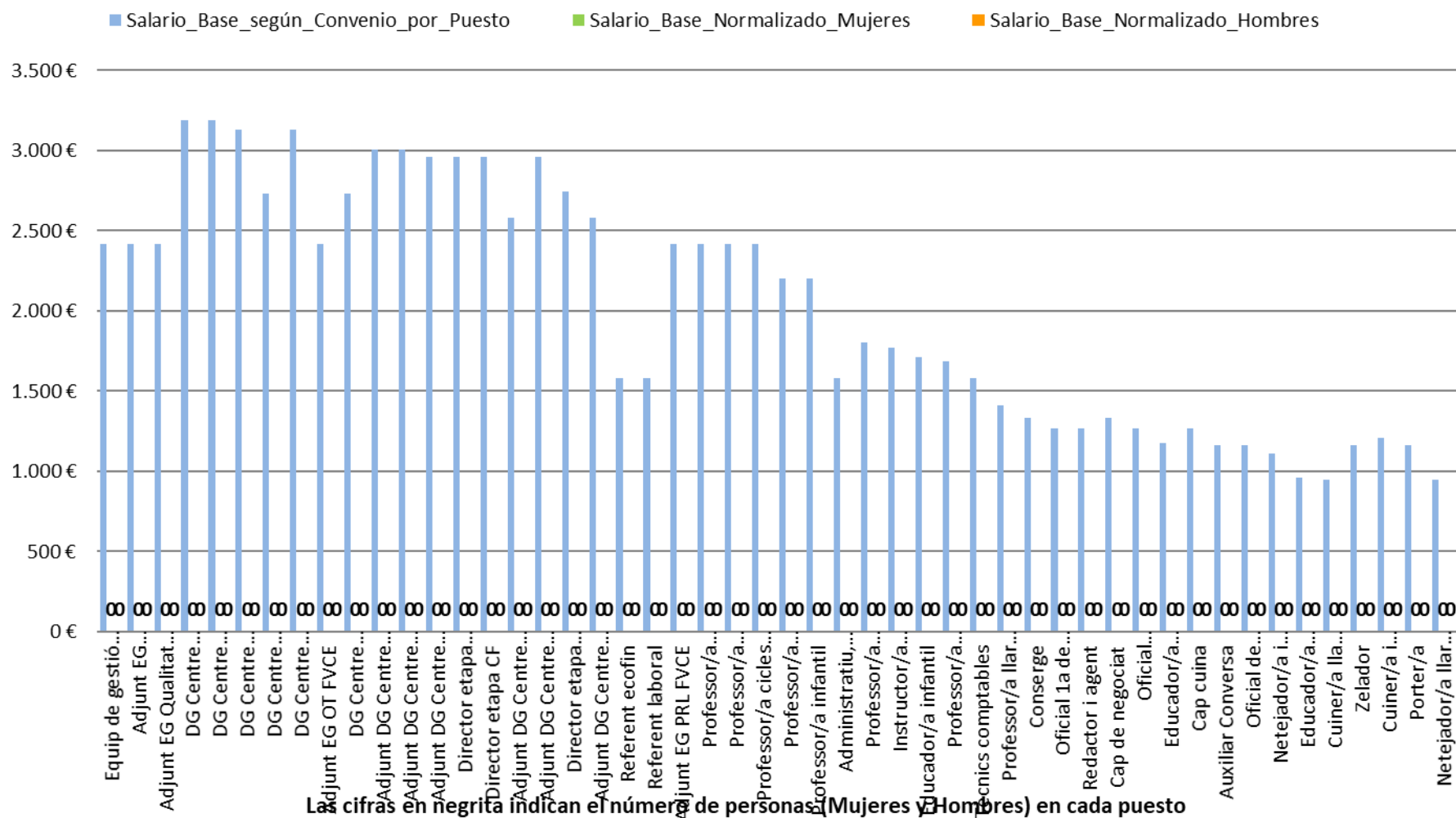
Salario por Grupo profesional según convenio vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



Salario por puesto de trabajo según convenio vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



Salario por puesto de trabajo según convenio vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo



2.2.14 DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

P01	Valor	Equip de gestió FVCE
------------	--------------	----------------------



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	01 DIR	GRUPO PROFESIONAL	01. Direcció general
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Patronat de la Fundació Vedruna Catalunya Educació		
MISIÓN	Els membres de Equip de Gestió són els principals responsables executius de les directrius emanades del Patronat de la Fundació.		
FUNCIONES PRINCIPALES	Presidir les reunions de l'Equip de Gestió Proposar els nomenaments dels responsables de les diferents àrees d'actuació de l'Equip Coordinar les actuacions dels altres membres de l'Equip. Delegar les facultats que estimi oportunes en els altres membres de l'Equip, que podran substituir aquestes funcions en cas d'absència prolongada. Informar el Patronat d'aquelles qüestions per a les quals fos requerit personalment o mitjançant delegació. Sol·licitar formalment la reunió del Patronat per raó d'urgència o importància notòria. Proposar a l'Equip de Gestió la formulació de directrius i objectius. Consensuar amb l'Equip els candidats per a Director General de Centre, a efecte de proposar al Patronat per al seu nomenament.		
RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS	{-----}		

II. VALORACIÓN DEL PUESTO

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Màster/Postgraus	Màsters/Màsters professional
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Formació en Carisma	Opcional
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge institucional	Lideratge àmbits de responsabilitat

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat directa	Responsabilitat en la presa de decisions
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc molt alt	Treball amb conciliació molt baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Caps de setmana	Es realitzen viatges per activitats en caps de setmana
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P02

Valor Adjunt EG Qualitat i compliment normatiu FVCE

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Cód.	Valor	Desarrollo	Grupos Profesionales	Nº
P01	FFABR/CTA	Dep. 5 Admin. Int.	GRUPO 3e	001
P02	Plomería Auxiliar	Dep. 1 Prod.	GPA Aux.	002
P03	Oficina Gen.	Dep. 1 Prod.	GPCE Of.	003
P04	Oficina Controlado	Dep. 1 Prod.	GPCE Of.	004
P05	Artesano S. Producción	Dep. 1 Prod.	GPO Inf. Eq/Tec.	005
P06	Artesano Producción	Dep. 1 Prod.	GPF Inf. Sup.	006
P07	Auxiliar Admin.	Dep. 5 Admin. Int.	GPA Aux.	007
P08	Oficina Admin. Informática	Dep. 5 Admin. Int.	GPCE Of.	008
P09	Artesano Admin.	Dep. 5 Admin. Int.	GPO Inf. Eq/Tec.	009
P10	Artesano S. S. S.	Dep. 5 Admin. Int.	GPF Inf. Sup.	010

03. Equip de gestió-Adjunt

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Equip de gestió FVCE

MISIÓN Encarregat/da de coordinar l'elaboració de la documentació del sistema de gestió de qualitat i de fer complir les normatives bàsiques i les pròpies de l'empresa amb la finalitat de no caure en processos penals que afectin l'empresa

FUNCIONES PRINCIPALES Presidir les reunions del l'Equip de Qualitat
 Recopilar la informació que fa referència a l'evolució dels processos del sistema de gestió de la qualitat
 Informar i convocar les reunions del l'Equip de Qualitat
 Arxivar la documentació generada a les reunions.
 FUNCIO DE COMPLIANCE – ÀMBIT ESTRICTE DEL RISC PENAL DE L'EMPRESA
 ESTENCIÓ DE LA FUNCIO DE "COMPLIANCE" MÉS ENLLÀ DEL RISC PENAL
 ESTABLIR EL MARC REGULATORI
 IMPLANTAR CONTROLS DINS DELS PROCESSOS ACTIVITATS DE L'EMPRESA
 REVISAR DE FORMA PERIÒDICA PER COMPROVAR L'EFICÀCIA DELS CONTROLS
 ESTABLIR CANALS DE DENÚNCIA / SANCIONS DELS INCOMPLIMENTS
 PREPARAR INFORMES DE COMPLIMENT NORMATIU A DIRECCIÓ GENERAL I CONSELL D'ADMINISTRACIÓ

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Màsters/Màsters professional
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Opcional

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge institucional	Lideratge àmbits de responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat compartida	Responsabilitat en la presa de decisions
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació molt baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats en caps de setmana
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

II. VALORACIÓ

PER FACTORES Valor

Adjunt EG PRL FVCE

P03

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

03. Equip de gestió-Adjunt

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Equip de gestió de la FVCE

MISIÓN El coordinador de prevenció de riscos laborals és el responsable d'una bona prevenció a tots els centres de la Fundació Vedruna Catalunya Educació i ajuda a que es puguin detectar totes aquelles mancances existents en l'àmbit de seguretat laboral. Tindrà un responsable a cada centre escolar amb qui coordinar-se i ajudar-se a realitzar les seves funcions

FUNCIONES PRINCIPALES El coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals ha de promoure i coordinar les actuacions en matèria de salut i seguretat i, per tant, ha de:

- a) Coordinar les actuacions en matèria de seguretat, salut, ergonomia i higiene industrial, així com promoure i fomentar l'interès i la cooperació dels treballadors en l'acció preventiva, d'acord amb les orientacions del servei de prevenció de riscos laborals.
- b) Revisar periòdicament la senyalització dels centres i els aspectes relacionats amb el pla d'emergència amb la finalitat d'assegurar la seva adequació i funcionalitat.
- c) Revisar periòdicament el pla d'emergència per assegurar la seva adequació a les persones, els telèfons i l'estructura.
- e) Revisar periòdicament els equips de lluita contra incendis com a activitat complementària a les revisions oficials.
- h) Col·laborar amb comitè de seguretat i salut dels centres escolars en la investigació dels accidents que es produeixen en el centre.
- j) Coordinar la formació dels treballadors dels centres en matèria de prevenció de riscos laborals.

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Cód.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	P
P01	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Int.	GRD Dir.	031
P02	Plancherista Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GRD Aux.	046
P03	Oficial Corte	Depo. 1 Prod.	GRD CT	052
P04	Oficial Confección	Depo. 1 Prod.	GRD CT	054
P05	Jaratura Fin. Prendenda	Depo. 1 Prod.	GRD Jar. Fin. Prod.	066
P06	Jaratura Producción	Depo. 1 Prod.	GRD Jar. Sup.	068
P07	Asesor Admin.	Depo. 3 Admin. Int.	GRD Aux.	081
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Int.	GRD CT	094
P09	Jaratura Admin.	Depo. 3 Admin. Int.	GRD Jar. Ed. Ofic.	096
P10	Jaratura Admin.	Depo. 3 Admin. Int.	GRD Jar. Sup.	098

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge institucional	Lideratge àmbits de responsabilitat
B. RESPONSABILIDA D	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDA D	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDA D	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió puntual	Supervisa les tasques d'altres persones per a treballs puntuals
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada

D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P04

Valor Adjunt EG Proveïdors FVCE

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Pos.	Descripción	Grupos	Grupos	Grupos
P01	PERFECTO	Dono 3 Admin. Inf.	GFC Dir.	211
P02	Planificación/Auxiliar	Dono 1 Finet.	GPA Aux.	212
P03	Oficina Correo	Dono 1 Finet.	GFC2 Of.	213
P04	Oficina Contabilidad	Dono 1 Finet.	GFC2 Of.	214
P05	Jefatura Eje. Producción	Dono 1 Finet.	GFC2 Jef. Equ./Téc.	215
P06	Jefatura Producción	Dono 1 Finet.	GFF Jef. Sup.	216
P07	Auxiliar Admin.	Dono 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	217
P08	Oficina Admin. Informática	Dono 3 Admin. Inf.	GFC2 Of.	218
P09	Jefatura Admin.	Dono 3 Admin. Inf.	GFC2 Jef. Equ./Téc.	219
P10	Jefatura FRRH	Dono 3 Admin. Inf.	GFF Jef. Sup.	220

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

03. Equip de gestió-Adjunt

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Equip de gestió de la FVCE

MISIÓN És el responsable d'homologar proveïdors, millorar les condicions i pactes per a tota la FVCE i vetllar per l'acompliment dels pactes establerts i fer-ne el seguiment.

FUNCIONES PRINCIPALES El coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals ha de promoure i coordinar les actuacions en matèria de salut i seguretat i, per tant, ha de:

- a) Coordinar les actuacions en matèria de seguretat, salut, ergonomia i higiene industrial, així com promoure i fomentar l'interès i la cooperació dels treballadors en l'acció preventiva, d'acord amb les orientacions del servei de prevenció de riscos laborals.
- b) Revisar periòdicament la senyalització dels centres i els aspectes relacionats amb el pla d'emergència amb la finalitat d'assegurar la seva adequació i funcionalitat.
- c) Revisar periòdicament el pla d'emergència per assegurar la seva adequació a les persones, els telèfons i l'estructura.
- e) Revisar periòdicament els equips de lluita contra incendis com a activitat complementària a les revisions oficials.
- h) Col·laborar amb comitè de seguretat i salut dels centres escolars en la investigació dels accidents que es produeixen en el centre.
- j) Coordinar la formació dels treballadors dels centres en matèria de prevenció de riscos laborals.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Formació en Carisma	

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge institucional	
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat directa	
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Coordinació directa	
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	

P05

Valor Adjunt EG OT FVCE

Volver a:



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

MISIÓN

FUNCIONES PRINCIPALES

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

01 DIR

Equip de gestió de la FVCE

Persona encarregada de vetllar per la correcta organització i gestió dels processos econòmics i laborals de la FVCE i dels centres

Coordinació Equip Ecofin segons les directrius del Responsable del Departament
 Gestió centralització de comptes
 Previsions de tresoreria, seguiment
 Seguiment i conciliació dels comptes bancaris.
 Seguiment de proveïdors a pagar i comptes a cobrar.
 Auditoria interna de comptabilitat
 Subvencions.
 Comptabilitat de la seu de la Fundació
 Fer el seguiment de les condicions bancàries
 Seguiment i enviament del SII
 Pagament i presentació telemàtica d'impostos, nòmines i seg.social de forma agrupada.

(-----)

GRUPO PROFESIONAL

03. Equip de gestió-Adjunt

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge institucional	Lideratge àmbits de responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P06

Valor DG Centre Tipologia 1



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

03. Equip de gestió-Adjunt

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Equip de gestió de la FVCE

MISIÓN El Director/a de Centre dirigeix i coordina el conjunt de les activitats acadèmiques dels diferents sectors de l'escola i presideix el Consell Escolar i el Claustre de Professors i forma part de l'equip directiu.

FUNCIONES PRINCIPALES Ostentar habitualment la representació de l'escola davant tot tipus d'instàncies civils i eclesials i davant els diferents sectors de la comunitat educativa. Promoure l'estudi del caràcter propi del Centre per part de la comunitat educativa, fer-ne la interpretació oficial i vetllar perquè sigui aplicat correctament en el treball escolar.

Impulsar i coordinar el procés de constitució del Consell Escolar, renovar-lo cada dos anys i comunicar-ne la composició al Departament d'Educació de la Generalitat.

Respondre de la marxa general de l'escola, sense detriment de les facultats que la Llei o aquest reglament confien a d'altres òrgans de govern unipersonals o col·legiats.

Assumir la responsabilitat de l'elaboració i l'eventual modificació del reglament de règim interior, i proposar-lo a l'aprovació del Consell Escolar.

Designar els òrgans unipersonals que han de formar part de l'equip directiu amb l'acord del Patronat de la Fundació Privada Educativa Vedruna-Barcelona.

Designar els mestres i professors que hagin d'incorporar-se en la plantilla de les etapes concertades del Centre tenint en compte els criteris de selecció.

Formalitzar els contractes de treball amb el personal i elaborar i presentar a l'Administració educativa les nòmines del pagament delegat corresponents als mestres i professors dels sectors concertats.

Aprovar la distribució de la jornada laboral del personal docent, d'acord amb el conveni col·lectiu vigent.

Promoure la qualificació professional dels directius, personal docent i altres educadors, i personal d'administració i serveis del Centre, amb la col·laboració del Director de Centre.

Responsabilitzar-se del procés d'admissió dels alumnes que sol·licitin plaça en el Centre, i informar-ne el Consell Escolar.

Supervisar la gestió econòmica del Centre, presentar el pressupost anual i la rendició de comptes a l'aprovació del Consell Escolar, i proposar al mateix Consell les directrius per a la programació i el desenvolupament de les activitats complementàries, les activitats extraescolars i els serveis escolars.

Sol·licitar autorització de l'Administració educativa, previ acord del Consell Escolar, per a les percepcions econòmiques corresponents a les activitats complementàries dels alumnes de les etapes concertades.

Proposar a l'aprovació del Consell Escolar les percepcions econòmiques corresponents a les activitats extraescolars i els serveis escolars de les etapes concertades, i comunicar-ne l'aprovació a l'Administració educativa.

Participar en la comissió de conciliació de què parla l'article 61 de la LODE.

Mantenir relació habitual amb el President i la junta de l'Associació de Pares i Mares d'alumnes amb vista a assegurar l'adequada coordinació entre l'escola i l'associació.

Complir i fer complir les lleis i disposicions vigents en el marc de les seves competències.

Promoure i coordinar l'elaboració del projecte educatiu i la programació general del Centre, i vetllar pel seu compliment i per seva la contínua actualització.

Signar les certificacions i els documents acadèmics del Centre, excepte quan la normativa vigent ho reguli d'una altra manera.

Resoldre els assumptes de caràcter greu plantejats en el Centre en matèria de disciplina d'alumnes.

Promoure i coordinar la renovació pedagògica i didàctica del Centre i el funcionament dels equips de professors i els departaments didàctics, amb la col·laboració de l'equip directiu.

Vetllar pel compliment del calendari escolar, de l'horari lectiu dels professors i alumnes, de l'ordre i disciplina dels alumnes, amb la col·laboració de l'equip

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

{-----}

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P07

Valor DG Centre Tipologia 2

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Codi	Valor	Departament	Grup Professional	Punt
P01	PERFECTO	Dep. 3 Admin. Inf.	GPCD Dir.	231
P02	Planificador Auxiliar	Dep. 1 Prod.	GPA Aux.	232
P03	Oficial Centre	Dep. 1 Prod.	GPC2 Of.	233
P04	Oficial Corrector	Dep. 1 Prod.	GPC2 Of.	234
P05	Jefatura Es. Producció	Dep. 1 Prod.	GPCD jef. Es. Rec.	235
P06	Jefatura Producció	Dep. 1 Prod.	GPF jef. Sup.	236
P07	Auxiliar Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	237
P08	Oficial Admin. Informàtica	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	238
P09	Jefatura Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPCD jef. Es. Rec.	239
P10	Jefatura R&D&I	Dep. 3 Admin. Inf.	GPF jef. Sup.	240

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL 04. Direcció general de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organtizació al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P08

Valor DG Centre Tipologia 3

Volver a:

Índice de puestos de trabajo



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	01 DIR	GRUPO PROFESIONAL	04. Direcció general de centre
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Director general de centre		
MISIÓN	L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.		
FUNCIONES PRINCIPALES	Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre		
RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS	(-----)		

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre



Valor DG Centre Tipologia 4

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	01 DIR	GRUPO PROFESIONAL	04. Direcció general de centre
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Director general de centre		
MISIÓN	L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.		
FUNCIONES PRINCIPALES	Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre		



II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball

C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P10

Valor DG Centre tipologia 5



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

04. Dirección general de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des dels NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P11

Valor DG Centre Tipologia 6

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Cm	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P11	PERIÓDICO	Desm. 3 Admin. Inf.	GRD Dir.	D41
P12	Recepcionista Auxiliar	Desm. 1 Procl.	CPA Nuc.	D42
P13	Oficial Corte	Desm. 1 Procl.	GPCO Of.	D43
P14	Oficial Corrección	Desm. 1 Procl.	GPCO Of.	D44
P15	Jefatura Es. Producción	Desm. 1 Procl.	GRD Jef. Es. Producc.	D45
P16	Jefatura Producción	Desm. 1 Procl.	GRD Jef. Producc.	D46
P17	Auxiliar Admin.	Desm. 3 Admin. Inf.	CPA Nuc.	D47
P18	Oficial Admin. Informática	Desm. 3 Admin. Inf.	GPCO Of.	D48
P19	Jefatura Admin.	Desm. 3 Admin. Inf.	GRD Jef. Es. Producc.	D49
P20	Jefatura RRHH	Desm. 3 Admin. Inf.	GRD Jef. Es. Producc.	D50

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

04. Direcció general de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyeries tècniques/engineyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Coordinació directa	Coordinació equips de treball amb equips de més de 5 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones

C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P12

Valor Adjunt DG Centre tipologia 1

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Con	Valor	Desarrollado	Grupo Profesional	Grupos
P01	PERFECTO	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC Dir.	261
P02	Planificador	Dep. 1 Prod.	GPC Aux.	262
P03	Oficial Cont.	Dep. 1 Prod.	GPC2 Of.	263
P04	Oficial Conexión	Dep. 1 Prod.	GPC2 Of.	264
P05	Interventor Es. Producción	Dep. 1 Prod.	GPC Int. Es. Tec.	265
P06	Interventor Producción	Dep. 1 Prod.	GPC Int. Sup.	266
P07	Asesor Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC Aux.	267
P08	Oficial Admin. Informatica	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	268
P09	Interventor Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC Int. Es. Tec.	269
P10	Interventor RSH	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC Int. Sup.	270

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

05.Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat compartida	Responsabilitat compartida en la funció directiva
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors

C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P13

Valor Adjunt DG Centre tipologia 2



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL 05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors

C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P14

Valor Adjunt DG Centre tipologia 3



Puesto	Valor	Requisitos	Grupos Profesionales	P. 14
PK1 PERFECTO	05to 3 Adm. Inf.	CPD DI.		251
PK2 Planificación Auxiliar	05to 1 Prod.	CPA/Av.		252
PK3 Oficial Corre.	05to 1 Prod.	CPD Of.		253
PK4 Oficial Corrección	05to 1 Prod.	CPD Of.		254
PK5 Jefatura Es. Producción	05to 1 Prod.	CPD Jef. Es. Rec.		255
PK6 Jefatura Producción	05to 1 Prod.	CPD Jef. Rec.		256
PK7 Auxiliar Admin.	05to 3 Adm. Inf.	CPA/Av.		257
PK8 Oficial Admin. Informática	05to 3 Adm. Inf.	CPD Of.		258
PK9 Jefatura Admin.	05to 3 Adm. Inf.	CPD Jef. Es. Rec.		259
PK10 Jefatura RRHH	05to 3 Adm. Inf.	CPD Jef. Es. Rec.		260

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyeries tècniques/engineyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors

C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P15

Valor Adjunt DG Centre tipologia 4



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	01 DIR	GRUPO PROFESIONAL	05. Equip directiu de centre
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Director general de centre		
MISIÓN	L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.		
FUNCIONES PRINCIPALES	Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre		
RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS	(-----)		

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyeries tècniques/engineyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis

C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P16

Valor Adjunt DG Centre tipologia 5



Clas	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Gr a
P01	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Inf.	GPCD Dr.	P01
P02	Planchador/a Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GPA Aux.	P02
P03	Oficial Corte	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P03
P04	Oficial Corrección	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P04
P05	Jefatura Equ. Producción	Depo. 1 Prod.	GPCD Jf. Equ./Tec.	P05
P06	Jefatura Producción	Depo. 1 Prod.	GPCD Jf. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P08
P09	Jefatura Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPCD Jf. Equ./Tec.	P09
P10	Jefatura RRHH	Depo. 3 Admin. Inf.	GPCD Jf. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL 05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyeries tècniques/engineyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P17

Valor Adjunt DG Centre tipologia 6



Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P17	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P17
P18	Perfeccionista Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GPC1 Aux.	P18
P19	Oficial Centre	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P19
P20	Oficial Coordinador	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P20
P21	Matrícula Es. Producción	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P21
P22	Matrícula Producción	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P22
P23	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC1 Aux.	P23
P24	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P24
P25	Matrícula Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P25
P26	Matrícula Bilingüe	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P26

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN L'Adjunt a direcció col·labora amb el Director General i l'Equip Directiu del Centre en aquells aspectes d'orientació i de coordinació de la tasca educativa en les escoles on hi estigui contemplat.

FUNCIONES PRINCIPALES Les que se li assignin des de les NOFC de cada centre

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat lideratge centre educatiu	Lideratge centre docent
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió directa	Supervisa el treball de més de cinc persones

C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc alt	Treball amb conciliació baixa
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P18

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	01 DIR	GRUPO PROFESIONAL	05. Equip directiu de centre
--------------	--------	-------------------	------------------------------

MISIÓN Responsable de dirigir i coordinar el conjunt de les activitats acadèmiques i de presidir el claustre de professors de l'etapa d'Infantil i de primària

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS (-----)

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat compartida	Responsabilitat compartida en la funció directiva
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 2	Assumeix l'assoliment dels objectius de grup com a propis
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P19

Valor Director etapa ESO i Batxillerat

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Códig	Valor	Departament	Grup Professional	P.19
PC1	PERFECTE	Direcció d'Administració	GRUP D1	118
PC2	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC3	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC4	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC5	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC6	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC7	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC8	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC9	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC10	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC11	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC12	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC13	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC14	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC15	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC16	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC17	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC18	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC19	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120
PC20	Procediments Acadèmics	Catàleg d'Ensenyament	GRUP D1	120

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Director general de centre

MISIÓN

Responsable de dirigir i coordinar el conjunt de les activitats acadèmiques i de presidir el claustre de professors de l'etapa ESO i Batxillerat

FUNCIONES PRINCIPALES

Exercir com a cap del personal docent de l'etapa en la programació i realització de l'acció educativa escolar.

Convocar i presidir els actes acadèmics propis de l'etapa, el claustre de professors i l'equip de coordinadors o caps de departament.

Vetllar per la correcció i signar les certificacions i els documents acadèmics de l'etapa, excepte quan la normativa vigent ho reguli d'una altra manera.

Executar els acords dels òrgans col·legiats en l'àmbit de les seves competències i donar-ne la informació adient als diversos sectors de la comunitat educativa d'acord amb el director titular.

Participar, amb el director general del centre i caps d'estudis, en la selecció dels mestres o professors que s'hagin d'incorporar en la plantilla del personal docent.

Promoure i dirigir l'elaboració del projecte curricular de l'etapa, el pla d'acció tutorial i la part que correspongui de la programació general del centre.

Impulsar i coordinar l'acció docent dels professors, la renovació pedagògica didàctica de l'etapa i el funcionament dels equips de professors i els departaments didàctics, amb la col·laboració de l'equip directiu.

Vetllar pel compliment del calendari escolar, de l'horari lectiu dels professors i alumnes, de l'ordre i disciplina dels alumnes, amb la col·laboració de l'equip directiu i de l'equip de coordinació de les diferents etapes.

Designar els tutors de curs, d'acord amb el director general, i promoure l'acció tutorial i convocar les sessions d'avaluació.

Designar els coordinadors o caps de departament prèvia consulta amb els professors respectius.

Coordinar el procés d'admissió dels alumnes que sol·licitin plaça en el centre i informar al titular.

Coordinar les sortides culturals, els viatges i les convivències escolars dels alumnes de l'etapa.

Complir i fer complir les normes vigents relatives a l'organització acadèmica del centre i al desplegament dels currículums de les diferents etapes.

Decidir en última instància els llibres de text i altres mitjans pedagògics proposats pels departaments o coordinadors.

Coordinar l'ús de les dependències comuns i vetllar pel manteniment i actualització del material respectiu.

Atendre a les famílies interessades en el centre i acollir-les en cas de que s'inscriguin.

Elaborar els informes/butlletins dels alumnes un cop tancada l'avaluació i imprimir-los.

Elaborar, imprimir i arxivar les actes de final de curs.

Realitza algunes de les funcions de secretari acadèmic: compulsat de documents, certificats d'estudis

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables

D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requireixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre
---------------------------	------------------	---	---------------------------	---

P20

Valor Director etapa CF



Pos.	Nombre	Grado	Grado	Grado	Grado
101	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
102	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
103	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
104	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
105	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
106	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
107	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
108	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
109	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º
110	Administrador	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º	Grado 1.º

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

01 DIR

GRUPO PROFESIONAL

05. Equip directiu de centre

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Responsable de dirigir i coordinar el conjunt de les activitats acadèmiques i de presidir el claustre de professors de l'etapa ESO i Batxillerat

FUNCIONES PRINCIPALES

Exercir com a cap del personal docent de l'etapa en la programació i realització de l'acció educativa escolar.

Convocar i presidir els actes acadèmics propis de l'etapa, el claustre de professors i l'equip de coordinadors o caps de departament.

Vetllar per la correcció i signar les certificacions i els documents acadèmics de l'etapa, excepte quan la normativa vigent ho reguli d'una altra manera.

Executar els acords dels òrgans col·legiats en l'àmbit de les seves competències i donar-ne la informació adient als diversos sectors de la comunitat educativa d'acord amb el director titular.

Participar, amb el director general del centre i caps d'estudis, en la selecció dels mestres o professors que s'hagin d'incorporar en la plantilla del personal docent.

Promoure i dirigir l'elaboració del projecte curricular de l'etapa, el pla d'acció tutorial i la part que correspongui de la programació general del centre.

Impulsar i coordinar l'acció docent dels professors, la renovació pedagògica didàctica de l'etapa i el funcionament dels equips de professors i els departaments didàctics, amb la col·laboració de l'equip directiu.

Vetllar pel compliment del calendari escolar, de l'horari lectiu dels professors i alumnes, de l'ordre i disciplina dels alumnes, amb la col·laboració de l'equip directiu i de l'equip de coordinació de les diferents etapes.

Designar els tutors de curs, d'acord amb el director general, i promoure l'acció tutorial i convocar les sessions d'avaluació.

Designar els coordinadors o caps de departament prèvia consulta amb els professors respectius.

Coordinar el procés d'admissió dels alumnes que sol·licitin plaça en el centre i informar al titular.

Coordinar les sortides culturals, els viatges i les convivències escolars dels alumnes de l'etapa.

Complir i fer complir les normes vigents relatives a l'organització acadèmica del centre i al desplegament dels currículums de les diferents etapes.

Decidir en última instància els llibres de text i altres mitjans pedagògics proposats pels departaments o coordinadors.

Coordinar l'ús de les dependències comuns i vetllar pel manteniment i actualització del material respectiu.

Atendre a les famílies interessades en el centre i acollir-les en cas de que s'inscriguin.

Elaborar els informes/butlletins dels alumnes un cop tancada l'avaluació i imprimir-los.

Elaborar, imprimir i arxivar les actes de final de curs.

Realitza algunes de les funcions de secretari acadèmic: compulsa de documents, certificats d'estudis

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació compartida	Coordinació equips de treball amb altres coordinadors
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió compartida	Supervisa les tasques d'altres persones amb altres supervisors
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Fora de la jornada laboral	Es realitzen viatges per activitats fora de la jornada laboral en dies laborables
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P21

Valor Referent ecofin



Dep	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
PO1	DEBECTEC	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Dir.	E11
PO2	Revisadora Auxiliar	Dep. 1 Proc.	GPA Aux.	E12
PO3	Oficial Cont.	Dep. 1 Proc.	GPC2 D.	E13
PO4	Oficial Contador	Dep. 1 Proc.	GPC2 D.	E14
PO5	Jefatura Es. Productor	Dep. 1 Proc.	GPD-JFEs.Tec.	E15
PO6	Jefatura Productor	Dep. 1 Proc.	GPF-Jef. Ene.	E16
PO7	Auxiliar Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	E17
PO8	Oficial Admin. Informatic	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 D.	E18
PO9	Jefatura Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPD-JFEs.Tec.	E19
PO10	Jefatura RH/H	Dep. 3 Admin. Inf.	GPF-Jef. Sup.	E20

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Adjunt EG OT FVCE

MISIÓN Vetllar i supervisar els processos econòmics dels centres assignats i de la seu de la Fundació

FUNCIONES PRINCIPALES
 Seguiment de la previsió de tresoreria.
 Seguiment dels pressupostos
 Aplicació i seguiment de criteris comptables.
 Revisions comptables mensuals
 Auditoria externa
 Revisió del tancament mensual
 Suport als centres

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió puntual	Supervisa les tasques d'altres persones per a treballs puntuals
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P22

Valor Referent laboral

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Clave	Nombre	Clave	Nombre	Clave	Nombre	Clave	Nombre
001	Administración General	002	Administración de Personal	003	Administración de Recursos	004	Administración de Finanzas
005	Administración de Mantenimiento	006	Administración de Seguridad	007	Administración de Salud	008	Administración de Tecnología
009	Administración de Logística	010	Administración de Comunicaciones	011	Administración de Relaciones Públicas	012	Administración de Asesoría
013	Administración de Investigación	014	Administración de Desarrollo	015	Administración de Evaluación	016	Administración de Planificación
017	Administración de Control	018	Administración de Auditoría	019	Administración de Certificación	020	Administración de Mejora Continua
021	Administración de Gestión de Calidad	022	Administración de Gestión de Medio Ambiente	023	Administración de Gestión de Seguridad	024	Administración de Gestión de Energía
025	Administración de Gestión de Recursos Humanos	026	Administración de Gestión de Ingresos	027	Administración de Gestión de Gastos	028	Administración de Gestión de Activos
029	Administración de Gestión de Pasivos	030	Administración de Gestión de Riesgos	031	Administración de Gestión de Oportunidades	032	Administración de Gestión de Desafíos

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Adjunt EG OT FVCE

MISIÓN Vetllar i supervisar els processos laborals dels centres assignats i de la seu de la Fundació

FUNCIONES PRINCIPALES

Confecció de nòmines d'escola i concert
 Confecció assegurances socials
 Seguiment Altes, baixes i partes IT
 Comunicació i seguiment d'accidents Laborals
 Comunicació i seguiment Baixa malaltia comuna
 Confecció IRPF Escola i concert (models 111 i 190)
 Presentació telemàtica 190
 Control mensual retencions IRPF
 Confecció contractes Escola i concert
 Confecció annexos a contracte
 Comunicació de contractes via telemàtica
 Comunicació Seguretat Social, altes, baixes i variacions al sistema RED
 Confecció de certificats d'Empresa
 Confecció de sol·licituds de Maternitat, prestacions de jubilació, ...
 Càlcul de jubilacions parcial o totals
 Càlculs per acomiadaments.
 Gestions davant de la Seguretat Social i sistema RED
 Confecció de cartes i instàncies
 Gestió de consultes telefòniques, presencials, ...
 Notificacions als centres, d'actualitzacions de normatives
 Introducció al Sistema de Liquidació directa (Creta)
 Control de Nòmines i dades de Gconcert
 Control Horari personal concert i Escola
 Formació de novetats legals
 Arxiu de documentació central
 Enviament Model 145 i certificats de retencions i ingressos.

104

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió puntual	Supervisa les tasques d'altres persones per a treballs puntuals
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de la institució	Es requereix nivell d'implicació en qualsevol àmbit específic de la institució
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 3	Crea un clima positiu i motivador en qualsevol equip institucional

P23

Valor Tècnics comptables

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

CP	Funci	Departament	Grups Prof.	Ed
P01	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Int.	GPCI Dr.	101
P02	Planchador/a Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	CPA Aux.	102
P03	Orical Code	Dpto. 1 Prod.	GPCI Of.	103
P04	Orical Confeción	Dpto. 1 Prod.	GPCI Of.	104
P05	Jefatura Es. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPCI Jef. Es./Rec.	105
P06	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prod.	GPCI Jef. Sup.	106
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Aux.	107
P08	Orical Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Int.	GPCI Of.	108
P09	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Int.	GPCI Jef. Es./Rec.	109
P10	Jefatura RR-H	Dpto. 3 Admin. Int.	GPCI Jef. Sup.	110

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Responsable Oficina Tècnica

MISIÓN Responsable del seguiment de l'economia del centre amb dependència directe del responsable de l'oficina tècnica i del àrea de gestió de

- FUNCIONES PRINCIPALES
1. Tenir al dia l'inventari dels béns propis de l'escola i prendre cura de la seva actualització constant, en funció de la tasca educativa i segons les exigències i possibilitats de cada moment.
 2. Col·laborar en l'elaboració del pressupost general del centre i la rendició anual de comptes, requerint les dades necessàries dels responsables directes dels diferents sectors d'activitat.
 3. Tramitar comandes, ordenar els pagaments, organitzar, administrar i gestionar el servei de compres que la responsable de l'ED li encarregui.
 4. Supervisar la recaptació o liquidació de les quotes dels alumnes, subvencions i pagaments diversos, i ratificar els llibres de comptabilitat.
 5. Preparar els moviments bancaris
 6. Gestionar ajudes i subvencions per a l'escola i orientar els alumnes i els seus pares en la sol·licitud de beques.
 7. Transmetre la informació econòmica a la seu de la Fundació per a l'elaboració de la comptabilitat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis organitzatius	Requereix adaptació als canvis en l'organització al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P24

Valor Professor/a preescolar

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Cód.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P01	PERFECTO	Depto. 3 Admin. Inf.	SPD Dir.	261
P02	Planificación Auxiliar	Depto. 1 Prod.	SPA Aux.	262
P03	Oficial Sema	Depto. 1 Prod.	SPC2 D.	263
P04	Oficial Conexión	Depto. 1 Prod.	SPC2 D.	264
P05	Oficial Ed. Producción	Depto. 1 Prod.	SPD Jnf. Eq. Rec.	265
P06	Oficial Producción	Depto. 1 Prod.	SPF Jnf. Sup.	266
P07	Auxiliar Admin.	Depto. 3 Admin. Inf.	SPA Aux.	267
P08	Oficial Admin. Informática	Depto. 3 Admin. Inf.	SPC2 D.	268
P09	Oficial Admin.	Depto. 3 Admin. Inf.	SPD Jnf. Eq. Rec.	269
P10	Oficial R00H	Depto. 3 Admin. Inf.	SPF Jnf. Sup.	270

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Cap d'estudis d'etapa

MISIÓN

Mestre/a encarregada de portar a terme les classes a nivell d'Infantil de 0 a 3 anys

FUNCIONES PRINCIPALES

Treball dels hàbits i l'autonomia personal i de tots aquells aspectes que tinguin relació amb l'Educació Infantil (descoberta de l'entorn, intercomunicació i llenguatges). És la persona encarregada de contactar amb la família i d'informar del procés d'aprenentatge de l'alumnat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P25

Valor Educador/a tècnica preescolar

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Descripción	Grupo Profesional	Nº
P11	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC Dr.	251
P12	Flanqueador/a Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GPV Aux.	252
P13	Oficia Corte	Dpto. 1 Prod.	GPC2 Of.	253
P14	Oficia Confección	Dpto. 1 Prod.	GPC2 Of.	254
P15	Oficina Es. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPC2 Of.	255
P16	Oficina Producción	Dpto. 1 Prod.	GPV Jef. Sup.	256
P17	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPV Aux.	257
P18	Oficina Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	258
P19	Oficina Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	259
P20	Oficina RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPV Jef. Sup.	260

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 02 DOC

GRUPO PROFESIONAL 06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a educació infantil

MISIÓN El/La tècnic/a en Educació Infantil és el/la professional docent que participa del procés d'ensenyament-aprenentatge de nens i nenes d'edats compreses entre 0 i 4 anys realitzant programacions, intervenint educativament i organitzant els recursos educatius per a l'aprenentatge dels nens i les nenes.

FUNCIONES PRINCIPALES Les seves funcions consisteixen en: col·laborar i donar suport als mestres d'educació infantil, tant en les tasques de desdoblament de grup com en tasques d'atenció individualitzada.
El/La tècnic/a en Educació Infantil actuarà sempre sota la supervisió d'un/ diplomad/da en Magisteri per l'especialitat d'Educació Infantil.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P26

Valor Professor/a llar d'infants no integrades



Dir.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Gr. x
P01	PERECCO	Dir. 3 Admin. Inf.	OPD Dir.	P01
P02	Investigadora Auxiliar	Dir. 1 Prod.	OPV Aux.	P02
P03	Oficial Code	Dir. 1 Prod.	OPC2 Of.	P03
P04	Oficial Confeccion	Dir. 1 Prod.	OPC2 Of.	P04
P05	Jeferaturs Es. Producció	Dir. 1 Prod.	OPF Inf. Es. Sup.	P05
P06	Jeferaturs Producció	Dir. 1 Prod.	OPF Inf. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Dir. 3 Admin. Inf.	OPV Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Dir. 3 Admin. Inf.	OPC2 Of.	P08
P09	Jeferaturs Admin.	Dir. 3 Admin. Inf.	OPD Inf. Es. Sup.	P09
P10	Jeferaturs R&D+i	Dir. 3 Admin. Inf.	OPF Inf. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Cap d'estudis d'etapa

MISIÓN

Mestre/a encarregada de portar a terme les classes a nivell d'Infantil de 0 a 3 anys

FUNCIONES PRINCIPALES

Treball dels hàbits i l'autonomia personal i de tots aquells aspectes que tinguin relació amb l'Educació Infantil (descoberta de l'entorn, intercomunicació i llenguatges). És la persona encarregada de contactar amb la família i d'informar del procés d'aprenentatge de l'alumnat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyeries tècniques/engineyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P27

Valor Educador/a preescolar llar d'infants no integrada



Cód.	Valor	Descripción	Grupos	Nº
P01	PERFECCO	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Of.	231
P02	Planificadora Auxiliar	Doc. 1 Prod.	GPC2 Aux.	232
P03	Oficial Corte	Doc. 1 Prod.	GPC2 Of.	233
P04	Oficial Confección	Doc. 1 Prod.	GPC2 Of.	234
P05	Jefatura Eq. Producción	Doc. 1 Prod.	GPC2 Jef. Eq./Téc.	235
P06	Jefatura Producción	Doc. 1 Prod.	GPC2 Jef. Prod.	236
P07	Auxiliar Admin.	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Aux.	237
P08	Oficial Admin. Informática	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Of.	238
P09	Jefatura Admin.	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Jef. Eq./Téc.	239
P10	Jefatura Edición	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Jef. Edic.	240

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a educació infantil

MISIÓN El/La tècnic/a en Educació Infantil és el/la professional docent que participa del procés d'ensenyament-aprenentatge de nens i nenes d'edats compreses entre 0 i 4 anys realitzant programacions, intervenint educativament i organitzant els recursos educatius per a l'aprenentatge dels nens i les nenes.

FUNCIONES PRINCIPALES Les seves funcions consisteixen en: col·laborar i donar suport als mestres d'educació infantil, tant en les tasques de desdoblament de grup com en tasques d'atenció individualitzada.
El/La tècnic/a en Educació Infantil actuarà sempre sota la supervisió d'un/ diplomad/da en Magisteri per l'especialitat d'Educació Infantil.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P28

Valor Netejador/a llar d'infants no integrada

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Código	Valor	Departamento	Grupo Profesional	P1
P01	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Inf.	GPO Dr.	P01
P02	Planificadora Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GVA Aux.	P02
P03	Oficial Corte	Depo. 1 Prod.	GPO2 Dr.	P03
P04	Oficial Corrección	Depo. 1 Prod.	GPO2 Dr.	P04
P05	Oficial Es. Producción	Depo. 1 Prod.	GPO Jif Es./Tec.	P05
P06	Oficial Producción	Depo. 1 Prod.	GPO Jif. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GVA Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Inf.	GPO2 Dr.	P08
P09	Oficial Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPO Jif Es./Tec.	P09
P10	Oficial RHEH	Depo. 3 Admin. Inf.	GPO Jif. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que atén la neteja dels espais de la llar d'infants

FUNCIONES PRINCIPALES Neteja de les aules, zones comuns, patis, menjador de la llar d'infants

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	No es requireixen	No es requireixen estudis específics
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requireixen	No es requireix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organtizació i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P29

Valor Cuiner/a lla d'infants no integrada

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Clin	Valor	Departamento	Grupo Profesional	P. g.
P01	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Dr.	231
P02	Planchador/a Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GP4 Aux.	232
P03	Oficial Corte	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	233
P04	Oficial Corrección	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	234
P05	Jefatura Sa. Producción	Depo. 1 Prod.	GP4 Jf. Sa./Téc.	235
P06	Jefatura Producción	Depo. 1 Prod.	GP4 Jf. Sup.	236
P07	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GP4 Aux.	237
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	238
P09	Jefatura Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GP4 Jf. Sa./Téc.	239
P10	Jefatura RRHH	Depo. 3 Admin. Inf.	GP4 Jf. Sup.	240

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN És l'encarregat/ada de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la polidesa del local i estris de cuina.

FUNCIONES PRINCIPALES 1. Compra de les matèries primeres 2.- Realització del menú diari dels alumnes de la lla d'infants atenent a les intoleràncies 3.- Elaboració dels plans mensuals de menjar saludable seguint objectius ODS

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P30

Valor Professor/a infantil

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P11	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO Dir.	P11
P12	Planchador/a Auxiliar	Dpto. 1 Prof.	GPA Aus.	P12
P13	Oficial Corte	Dpto. 1 Prof.	GPC2 O.	P13
P14	Oficial Confección	Dpto. 1 Prof.	GPC2 O.	P14
P15	Jefatura Ed. Producción	Dpto. 1 Prof.	GPO Jef/Ed. Rec.	P15
P16	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prof.	GPF Jef. Sup.	P16
P17	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aus.	P17
P18	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC2 O.	P18
P19	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO Jef/Ed. Rec.	P19
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPF Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudis d'etapa

MISIÓN Mestre/a encarregada de portar a terme les classes a nivell d'Infantil de 3 a 6 anys

FUNCIONES PRINCIPALES Treball dels hàbits i l'autonomia personal i de tots aquells aspectes que tinguin relació amb l'Educació Infantil (descoberta de l'entorn, intercomunicació i llenguatges). És la persona encarregada de contactar amb la família i d'informar del procés d'aprenentatge de l'alumnat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P31

Valor Educador/a infantil



Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P11	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO Dir.	P11
P12	Planificador Auxiliar	Dpto. 1 Prof.	GPA Aus.	P12
P13	Oficial Corte	Dpto. 1 Prof.	GPO2 O.	P13
P14	Oficial Confección	Dpto. 1 Prof.	GPO2 O.	P14
P15	Jefatura Es. Producción	Dpto. 1 Prof.	GPO Jef. Esq. Ptec.	P15
P16	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prof.	GPF Jef. Sup.	P16
P17	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aus.	P17
P18	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO2 O.	P18
P19	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO Jef. Esq. Ptec.	P19
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPF Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a educació infantil

MISIÓN El/La tècnic/a en Educació Infantil és el/la professional docent que participa del procés d'ensenyament-aprenentatge de nens i nenes d'edats compreses entre 0 i 4 anys realitzant programacions, intervenint educativament i organitzant els recursos educatius per a l'aprenentatge dels nens i les nenes.

FUNCIONES PRINCIPALES Les seves funcions consisteixen en: col·laborar i donar suport als mestres d'educació infantil, tant en les tasques de desdoblament de grup com en tasques d'atenció individualitzada.
El/La tècnic/a en Educació Infantil actuarà sempre sota la supervisió d'un/ diplomad/da en Magisteri per l'especialitat d'Educació Infantil.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P32

Valor Professor/a primaria

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Dispositivo	Grupo Profesional	Nº
P01	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPS Dir.	P01
P02	Plancheador Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GPS Aux.	P02
P03	Oficial Corte	Dpto. 1 Prod.	GPS Of.	P03
P04	Oficial Confección	Dpto. 1 Prod.	GPS Of.	P04
P05	Jefatura Eq. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPS Jef. Eq./Téc.	P05
P06	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prod.	GPS Jef. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPS Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPS Of.	P08
P09	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPS Jef. Eq./Téc.	P09
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPS Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 02 DOC

GRUPO PROFESIONAL 06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudis d'etapa

MISIÓN Mestre/a encarregada de portar a terme les classes a nivell de primària de 6 a 12 anys.

FUNCIONES PRINCIPALES Tenir coneixement del procés d'aprenentatge i d'evolució personal dels alumnes i coordinar la coherència de les activitats d'ensenyament-aprenentatge i les activitats d'avaluació de tots els docents que intervenen en el procés d'ensenyament del seu grup d'alumnes.
Responsabilitzar-se de l'avaluació del seu grup d'alumnes en les sessions d'avaluació.
És la persona encarregada de contactar amb la família i d'informar del procés de creixement personal i d'aprenentatge de l'alumnat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineeries tècniques/engineeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P33

Valor Professor/a primaria música

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Descripción	Grupo Profesional	P33
P01	PERFECTO	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC Dir.	P01
P02	Planchador/a Auxiliar	Doc. 1 Prod.	GPA Aux.	P02
P03	Oficial Carp.	Doc. 1 Prod.	GPC2 Of.	P03
P04	Orosi Certificac.	Doc. 1 Prod.	GPC2 Of.	P04
P05	Jeftura Ia. Producció	Doc. 1 Prod.	GPC Inf. Edu/Tec.	P05
P06	Jeftura Producció	Doc. 1 Prod.	GPC Inf. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Doc. 3 Adm. Inf.	GPA Aux.	P07
P08	Orosi Admin. Informàtica	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC2 Of.	P08
P09	Jeftura Admin.	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC Inf. Edu/Tec.	P09
P10	Jeftura RRHH	Doc. 3 Adm. Inf.	GPC Inf. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 02 DOC

GRUPO PROFESIONAL 06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudis d'etapa

MISIÓN Mestre/a encarregat/da de fer les classes de música

FUNCIONES PRINCIPALES Fer les classes de la matèria en la qual té l'especialitat i altres tipus d'activitats relacionades amb les matèries. També pot fer de tutor grupal

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

{-----}

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament

B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P34

Valor Instructor/a primaria

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P01	PERFECTO	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC Dir.	P31
P02	Perifoneador Auxiliar	Depo. 1 Prod.	GPB Aux.	P32
P03	Oficial Contable	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P33
P04	Oficial Configuración	Depo. 1 Prod.	GPC2 Of.	P34
P05	Jefatura Eje. Producción	Depo. 1 Prod.	GPC Jer. Eje. Ttes.	P35
P06	Jefatura Producción	Depo. 1 Prod.	GPB Jer. Sup.	P36
P07	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPB Aux.	P37
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	P38
P09	Jefatura Admin.	Depo. 3 Admin. Inf.	GPC Jer. Eje. Ttes.	P39
P10	Jefatura RRHH	Depo. 3 Admin. Inf.	GPB Jer. Sup.	P40

06. Docència

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docència

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a de primària

MISIÓN Empleat/ada que auxilia el/la professor/ora en aquells ensenyaments que comprenen matèries no incloses en els programes oficials.

FUNCIONES PRINCIPALES Donar suport al mestre en: Fer les classes de la matèria en la qual té l'especialitat i altres tipus d'activitats relacionades amb les matèries. També pot fer de tutor grupal

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació

B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P35

Valor Professor/a secundaria



Cód.	Valor	Descripción	Grupo Profesional	Nº
P1	PROFESOR	Doc. 3 Adm. Inf.	OPC. Inf.	231
P2	Profesor/a Auxiliar	Doc. 1 Prod.	OPC. Aux.	232
P3	Oficial Corte	Doc. 1 Prod.	OPC. Of.	233
P4	Oficial Confección	Doc. 1 Prod.	OPC. Of.	234
P5	Jefe/a de Producción	Doc. 1 Prod.	OPC. Inf. Es. Tec.	235
P6	Jefe/a de Producción	Doc. 1 Prod.	OPC. Inf. Es. Tec.	236
P7	Auxiliar Administrativo	Doc. 2 Adm. Inf.	OPC. Aux.	237
P8	Oficial Administrativo	Doc. 2 Adm. Inf.	OPC. Of.	238
P9	Jefe/a de Producción	Doc. 2 Adm. Inf.	OPC. Inf. Es. Tec.	239
P10	Jefe/a de Producción	Doc. 2 Adm. Inf.	OPC. Inf. Es. Tec.	240

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 02 DOC

GRUPO PROFESIONAL 06. Docencia

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudiis de secundària

MISIÓN Professor/a encarregada de donar classe de la seva àrea de 12 a 18 anys

FUNCIONES PRINCIPALES

Dominar i conèixer la matèria o àrea a impartir

Conèixer la situació real de cada alumne

Efectuar el seguiment global dels processos d'aprenentatge dels alumnes amb la intenció de descobrir les dificultats i necessitats especials, articular les respostes educatives adequades i cercar els oportuns assessoraments i suports.

Avaluar els processos d'aprenentatge dels alumnes, assistir a les sessions de la junta d'avaluació corresponents als seus alumnes, donar-ne la informació adient als interessats.

Fomentar en el grup d'alumnes el desenvolupament d'actituds participatives, la inserció en l'entorn sociocultural i natural i l'educació en valors, complementant la tasca realitzada en el marc de les diverses àrees i matèries.

Afavorir en els alumnes l'autoestima personal i ajudar-los en la superació dels fracassos en els processos d'aprenentatge i les dificultats de qual sevol altre tipus.

Contribuir a desenvolupar línies comunes d'acció amb els altres professors.

Coneixement de diverses àrees dins un mateix camp de coneixement: Humanitats, Ciències...

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/engineyerries tècniques/engineyerries

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P36

Valor Professor/a batxillerat

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

COD	DESCR	GRUPO PROFESIONAL	Nº
PC	PERFECTO	Doc 3 Adm. Inf.	161
PC	Perfomancia Avanz	Doc 1 Tec.	162
PC	Oficia Gen	Doc 1 Tec.	163
PC	Oficia Confesion	Doc 1 Tec.	164
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	165
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	166
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	167
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	168
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	169
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	170
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	171
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	172
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	173
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	174
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	175
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	176
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	177
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	178
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	179
PC	Oficia Produccion	Doc 1 Tec.	180

06. Docència

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudis ESO i Batxillerat

MISIÓN Professor/a responsable de vetllar per l'aplicació del projecte educatiu en l'acció docent i educativa adreçada a un grup d'alumnes. Té la missió d'atendre a la formació integral de cada un d'ells i seguir dia a dia el seu procés d'aprenentatge i maduració personal, ajudant-los a prendre decisions en vista a les opcions posteriors, de continuació d'estudis o d'interès en el món del treball.

FUNCIONES PRINCIPALES Les principals funcions del tutor de curs, en el batxillerat, són les següents:

- a) Conèixer la situació real de cada alumne i del seu entorn familiar i social.
- b) Mantenir relació personal amb els alumnes del grup i llurs pares a través de les oportunes entrevistes i reunions periòdiques.
- c) Efectuar el seguiment global dels processos d'aprenentatge dels alumnes amb la intenció de descobrir les dificultats i necessitats especials, articular les respostes educatives adequades i cercar els oportuns assessoraments i suports.
- d) Coordinar l'avaluació dels processos d'aprenentatge dels alumnes, presidir les sessions de la junta d'avaluació corresponents al seu grup de classe, donar-ne la informació adient als interessats i als seus pares, i trametre l'acta de la reunió a la direcció de l'etapa.
- e) Informar el coordinador/a de cicle i el director/a de l'etapa sobre les incidències i situacions que puguin pertorbar el procés formatiu dels alumnes i l'aplicació del projecte curricular.
- f) Fomentar en el grup d'alumnes el desenvolupament d'actituds participatives, la inserció en l'entorn sociocultural i natural i l'educació en valors, complementant la tasca realitzada en el marc de les diverses àrees i matèries.
- g) Afavorir en els alumnes l'autoestima personal i ajudar-los en la superació dels fracassos en els processos d'aprenentatge i les dificultats de qualsevol altre tipus.
- h) Contribuir a desenvolupar línies comunes d'acció amb els altres tutors.
- i) Contribuir a l'establiment de relacions fluïdes amb els pares i mares dels alumnes, informar-los de tots aquells assumptes que afectin l'educació de llurs fills, i facilitar la connexió entre l'escola i les famílies.
- j) Fer de mediador en les situacions de conflicte entre alumnes i professors, i informar-ne oportunament a les famílies.
- k) Establir relació amb les institucions que col·laboren en els processos d'escolarització i atenció educativa a aquells alumnes que procedeixen de contextos socials o culturals marginals.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral

D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requireixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball
---------------------------	------------------	---	---------------------------	---

P37

Valor Professor/a cicles formatius

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

C	Valor	Dependencia	Grupo Profesional	Nº
P01	PERFECTO	Osc. 3 Admin. inf.	GPB Dir.	P01
P02	Monitor/a Auxiliar	Osc. 1 Prod.	CPA Aus.	P02
P03	Ciclos Com.	Osc. 1 Prod.	CPG2 2º	P03
P04	Ciclos Corrección	Osc. 1 Prod.	CPG2 2º	P04
P05	Monitor/a Es. Producción	Osc. 1 Prod.	GPB Inf. Es. Tec.	P05
P06	Monitor/a Profesor/a	Osc. 1 Prod.	CPG Inf. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Osc. 3 Admin. inf.	CPA Aus.	P07
P08	Ciclos Admin. Informática	Osc. 3 Admin. inf.	CPG2 2º	P08
P09	Monitor/a Admin.	Osc. 3 Admin. inf.	CPG Inf. Es. Tec.	P09
P10	Monitor/a RRHH	Osc. 3 Admin. inf.	CPG Inf. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

02 DOC

GRUPO PROFESIONAL

06. Docencia

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'estudis ESO Batxillerat i Cicles

MISIÓN Professor/a encarregada de donar classe a cicles formatius

FUNCIONES PRINCIPALES

Planificar i gestionar l'activitat d'una aula i el seu clima relacional.
 Exercir la tutoria i l'orientació personal, acadèmica i professional.
 Treballar en equip amb el professorat del centre i col·laborar amb altres professionals.
 Dissenyar, gestionar i avaluar el procés d'aprenentatge dels i de les alumnes en l'àrea de coneixement de la seva especialitat.
 Dominar les competències comunicatives, verbals i no verbals, pròpies de la professió i interpretar les diferents necessitats educatives de l'alumnat.
 Fer el seguiment global de l'alumnat i establir les mesures necessàries per a la millora de l'aprenentatge, d'acord amb el projecte educatiu del centre.
 Avaluar l'alumnat, d'acord amb la normativa establerta i amb el projecte educatiu del centre, i adoptar les corresponents decisions de promoció.
 Realitzar qualsevol altra funció que estableixi el Departament d'Educació o es determini en el pla d'orientació i acció tutorial del centre.
 Prevenir els problemes d'aprenentatge que puguin presentar-se i compartir tota la informació que sigui necessària per a treballar de manera coordinada amb d'altres professors/es.
 Exercir de tutor/a d'un grup d'estudiants, orientant-lo per assolir un millor creixement personal i integració social.
 Mantenir relació amb les famílies o tutors legals dels i de les alumnes, mitjançant reunions o tutories, i fer el seguiment tant del procés d'aprenentatge com dels aspectes de desenvolupament personal, orientació escolar i de convivència i cooperació de l'alumnat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Diplomat/Grau/Llicenciat	Diplomatures/Graus/enginyeries tècniques/enginyeries
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	Capacitat de lideratge docent etapa	Lideratge etapes 06-, 6-12, 12-18 o més
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Coordinació puntual	Coordinació equips de treball fins a 2 persones
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball en equip nivell 3	Proactiu, assumeix responsabilitats, gestiona la cohesió
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral

D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requireixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball
---------------------------	------------------	---	---------------------------	---

P38

Valor
 Conserge

[Volver a:](#)
[Índice de puestos de trabajo](#)

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO	03 NDOC	GRUPO PROFESIONAL	07. PAS
PUESTO SUPERIOR INMEDIATO	Cap d'administració i serveis		
MISIÓN	Empleat/ada que atén les necessitats del centre i recepció de visites i procura la conservació de les diferents dependències del centre, organitzant el servei d'ordenança i personal auxiliardirectiu.		
FUNCIONES PRINCIPALES	Atén el telèfon Controla les entrades i sortides del centre tant de persones com de missatges o paquets Agafe encàrrecs i els deriva a les persones pertinents Atén a les persones que venen al centre per informació, sol·licitud de certificats, representants etc Ven els tiquets de menjador Avisar les famílies en cas que un alumne s'hagi accidentat Farà funcions d'operador de comunicacions en cas d'emergència Entra a la plataforma comunicar les absències justificades per les famílies.		
RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS	(-----)		

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	No es requireixen	No es requireixen estudis específics

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P39

Valor Cap cuina

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P01	PERFECTO	Dpto. 2 Admin. Inf.	GP2 Dir.	P01
P02	Encuestador Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GP1 Aux.	P02
P03	Oficial Corte	Dpto. 1 Prod.	GP2 Of.	P03
P04	Oficial Confección	Dpto. 1 Prod.	GP2 Of.	P04
P05	Maflura Etc. Producción	Dpto. 1 Prod.	GP2 Jef. Etc.	P05
P06	Maflura Producción	Dpto. 1 Prod.	GP2 Jef. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 2 Admin. Inf.	GP1 Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Dpto. 2 Admin. Inf.	GP2 Of.	P08
P09	Maflura Admin.	Dpto. 2 Admin. Inf.	GP2 Jef. Etc.	P09
P10	Maflura R/RH	Dpto. 2 Admin. Inf.	GP2 Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR IN MEDIATO Director general de centre

MISIÓN Persona encarregada de dirigir tot el personal de la cuina.

FUNCIONES PRINCIPALES 1. Compra de les matèries primeres 2.- Realització del menú diari dels alumnes de la llar d'infants atenent a les intoleràncies 3.- Elaboració dels plans mensuals de menjar saludable seguint objectius ODS

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge

B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P40

Valor Cuiner/a i ajudant/a de cuina



I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Cap de cuina

MISIÓN

És l'encarregat/ada de la preparació dels aliments, responsabilitzant-se del seu bon estat i presentació, així com de la polidesa del local i estris de cuina.

FUNCIONES PRINCIPALES

1. Compra de les matèries primeres 2.- Realització del menú diari dels alumnes de la llar d'infants atenent a les intoleràncies 3.- Elaboració dels plans mensuals de menjar saludable seguint objectius ODS

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P41

Valor Zelador

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Codi	Valor	Exclusivament	Grups Professions	P. Codi
P01	PERFECTO	Dato 3 Admin. Inf	GPC Dir.	001
P02	Planificador Auxiliar	Dato 1 Prod.	GPA Aux.	002
P03	Oficial Corte	Dato 1 Prod.	GPC2 Of.	003
P04	Oficial Corrección	Dato 1 Prod.	GPC2 Of.	004
P05	Jefatura Es. Producción	Dato 1 Prod.	GPC Jef Es/Rec.	005
P06	Jefatura Producción	Dato 1 Prod.	GPF Jef. Sup.	006
P07	Auxiliar Admin.	Dato 3 Admin. Inf	GPA Aux.	007
P08	Oficial Admin. Informática	Dato 3 Admin. Inf	GPC2 Of.	008
P09	Jefatura Admin.	Dato 3 Admin. Inf	GPC Jef Es/Rec.	009
P10	Jefatura RRHH	Dato 3 Admin. Inf	GPF Jef. Sup.	010

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a de l'etapa

MISIÓN És qui té cura de l'ordre i el decòrum dels/de les alumnes per al millor tracte i conservació de les instal·lacions del centre. També atén la vigilància i entreteniment dels/de les alumnes en els actes no docents. En el Primer Cicle d'Educació Infantil atén la vigilància, neteja personal i entreteniment dels/de les alumnes en actes no docents.directiu.

FUNCIONES PRINCIPALES Ayudar l'alumne amb necessitats educatives especials en els seus desplaçaments per l'aula i pel centre en general i fora del centre si és necessari amb el seu mitjà de mobilitat (cadira de rodes, caminadors, bastons...) i en aspectes de la seva autonomia personal (higiene, alimentació...) per garantir que pugui participar en totes les activitats i realitzar els seus tractaments específics en el centre docent.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGs/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P42

Valor Porter/a

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Cód.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	V.
P11	PERFECTIC	Dep. 3 Admin. Inf.	3ºG Dir.	201
P12	Planchador/a Auxiliar	Dep. 1 Prod.	3ºM Aux.	202
P13	Oficia Corte	Dep. 1 Prod.	3ºC2 Of.	203
P14	Oficia Confección	Dep. 1 Prod.	3ºC2 Of.	204
P15	Jefatura Es. Producción	Dep. 1 Prod.	3ºD Jefe Es. Tec.	205
P16	Jefatura Producción	Dep. 1 Prod.	3ºM Jef. Sup.	206
P17	Auxiliar Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	3ºM Aux.	207
P18	Oficia Admin. Informática	Dep. 3 Admin. Inf.	3ºC2 Of.	208
P19	Jefatura Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	3ºD Jefe Es. Tec.	209
P10	Jefatura RRHH	Dep. 3 Admin. Inf.	3ºM Jef. Sup.	210

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Cap d'administració i serveis

MISIÓN Empleat/ada que realitza les tasques de neteja, cura i conservació de la zona que li ha estat encomanada.
Vigilància de les dependències i personal que entra i surt, vetllant per la conservació de l'ordre.

FUNCIONES PRINCIPALES Atén el telèfon
Controla les entrades i sortides del centre tant de persones com de missatges o paquets
Aga fa encàrrecs i els deriva a les persones pertinents
Atén a les persones que venen al centre per informació, sol·licitud de certificats, representants etc
Ven els tiquets de menjador
Avisa les famílies en cas que un alumne s'hagi accidentat
Farà funcions d'operador de comunicacions en cas d'emergència
Entra a la plataforma comunicar les absències justificades per les famílies.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P43

Valor Redactor i agent

Volver a: 

Código	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nivel
P01	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Dir.	P01
P02	Planificador Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GPA Aux.	P02
P03	Oficial Corte	Dpto. 1 Prod.	GPCD Of.	P03
P04	Oficial Confección	Dpto. 1 Prod.	GPCD Of.	P04
P05	Jefatura Etc. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPCD Jef. Es/ Tec.	P05
P06	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prod.	GPJ Jef. Sup.	P06
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	P07
P08	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Of.	P08
P09	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Jef. Es/ Tec.	P09
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPJ Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que supervisa els textos facilitats pels professors o la direcció per a aconseguir la seva correcta redacció i posterior edició i/o impressió.

FUNCIONES PRINCIPALES Encarregat de llegir els textos i documents per controlar les faltes d'ortografia (errates), la sintaxi i la semàntica de cada oració, és a dir assegurar que estigui correctament construïda i que s'entengui la idea que es vol transmetre.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P44

Valor Netejador/a i guarda de menjador

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Cód.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
150	PGF/ECT2	Dep. 8 Admin. Inf.	GPC2 Di.	250
PG2	Planchador/a Auxiliar	Dep. 1 Procc.	GPA Aux.	252
PG3	Oficial Cera	Dep. 1 Procc.	GPC2 Of.	253
PG4	Oficial Confeción	Dep. 1 Procc.	GPC2 Of.	254
PG5	Artesana Es. Producción	Dep. 1 Procc.	GPC2 Inf. Eq./Tec.	255
PG6	Artesana Producción	Dep. 1 Procc.	GPC2 Inf. Sup.	256
PG7	Auxiliar Andon	Dep. 8 Admin. Inf.	GPA Aux.	257
PG8	Oficial Admin. Informàtica	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Of.	258
PG9	Artesana Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Inf. Eq./Tec.	259
PG10	Artesana Admin.	Dep. 3 Admin. Inf.	GPC2 Inf. Sup.	260

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que atén la neteja de l'escola o del menjador dins la seva jornada de treball i Empleat/ada de servei de menjador, neteja, rentat i planxat.

FUNCIONES PRINCIPALES

- Netejar la brutícia generada per l'ús diari de les instal·lacions del centre o del menjador escolar
- Netejar, escombrar, fregar i treure la pols de les àrees designades.
- Buidar papereres, i eliminar residus
- Netejar lavabos.
- Reposar subministraments de neteja als banys
- Comprovar el tancat de finestres, i apagar els llums després de la feina
- Fer ús dels equips de protecció individual necessaris per a cada tasca.
- Notificar a la direcció general del centre tots els desperfectes i/o perills que es detectin en el moment del treball en les instal·lacions.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P45

Valor Oficial de Manteniment

Volver a:
Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P11	PCNF LOTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC O	241
P12	Planificador/Auxiliar	Dpto. 3 Procl.	GPC O	242
P13	Oficial Centre	Dpto. 3 Procl.	GPC O	243
P14	Oficial Corrección	Dpto. 3 Procl.	GPC O	244
P15	Jefatura Es. Producción	Dpto. 3 Procl.	GPC Jef. Es. Procl.	245
P16	Jefatura Producción	Dpto. 3 Procl.	GPC Jef. Es. Procl.	246
P17	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC O	247
P18	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC O	248
P19	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC Jef. Es. Procl.	249
P20	Jefatura R&D	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC Jef. Es. Procl.	250

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que, sota la supervisió de l'oficial primera de manteniment, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.

FUNCIONES PRINCIPALES Vetllar i atendre aspectes de manteniment de l'escola relatius a camps molt diversificats que demanen atenció: pintura, llauneria, electricitat, fusteria, clavegueram o qualsevol àmbit de l'estructura escolar, d'acord amb la formació específica de la persona de manteniment. És important que el responsable de manteniment tingui una tasca de prevenció i vetllar per l'estat general de l'aspecte de tot l'edifici escolar.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P46

Valor Auxiliar Conversa

Volver a:

Índice de puestos de trabajo

Clas	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Nº
P11	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO Dir.	P11
P12	Planificador Auxiliar	Dpto. 1 Prof.	GPA Aux.	P12
P13	Oficial Corte	Dpto. 1 Prof.	GPO2 O.	P13
P14	Oficial Confección	Dpto. 1 Prof.	GPO2 O.	P14
P15	Jefatura Ed. Producción	Dpto. 1 Prof.	GPO JefEd/Pro.	P15
P16	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prof.	GPF Jef. Pro.	P16
P17	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aux.	P17
P18	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO2 O.	P18
P19	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPO JefEd/Pro.	P19
P10	Jefatura RROI	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPF Jef. Sup.	P10

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Mestre/a d'etapa

MISIÓN Donar suport a les classes de Llengua anglesa fent petits grups per fer conversa i/o a les sessions CLIL per ajudar els alumnes a entendre les explicacions en llengua anglesa.

FUNCIONES PRINCIPALES Treballar amb petits grups la conversa en llengua anglesa
Donar suport a les classes en llengua anglesa

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
------	-------------------	------------------------	-------	-----------------------

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	No es requereixen	No es requereixen estudis específics
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis metodològics	Requereix adaptació als canvis metodològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P47

Valor Oficial 1a de manteniment

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Código	Título	Departamento	Grupos Profesionales	Nivel
P01	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Dir.	E11
P02	Planificador/a Auxiliar	Dpto. 1 Prod.	GPA Aus.	E12
P03	Oficial Corte	Dpto. 1 Prod.	GPC2 O.	E13
P04	Oficial Confección	Dpto. 1 Prod.	GPC2 O.	E14
P05	Jefatura Esq. Producción	Dpto. 1 Prod.	GPCD Jef. Esq. / Tec.	E15
P06	Jefatura Producción	Dpto. 1 Prod.	GPCD Jef. Sup.	E16
P07	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPA Aus.	E17
P08	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPC2 O.	E18
P09	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Jef. Esq. / Tec.	E19
P10	Jefatura RRHH	Dpto. 3 Admin. Inf.	GPCD Jef. Sup.	E20

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que, tenint suficient pràctica, es dedica a la cura, reparació i conservació de jardins i elements de l'immoble.

FUNCIONES PRINCIPALES Vetllar i atendre aspectes de manteniment de l'escola relatius a camps molt diversificats que demanen atenció: pintura, llauneria, electricitat, fusteria, clavegueram o qualsevol àmbit de l'estructura escolar, d'acord amb la formació específica de la persona de manteniment. És important que el responsable de manteniment tingui una tasca de prevenció i vetlli per l'estat general de l'aspecte de tot l'edifici escolar.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Selecione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
------	-------------------	------------------------	-------	-----------------------

A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Cursos especialització	Cursos especialització professionals
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requerix	No es requerix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball individual	No es requereix treball en equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P48

Valor Oficial administratiu i Auxiliar administratiu

Volver a: 

Clas.	Función	Dependencia	Grupos	Grupos
741	PERFECTO	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Dc.	201
742	Planchador/a Auxiliar	Dpto. 1 Procl.	CPA Aux.	202
743	Oficial Corre	Dpto. 1 Procl.	CPA Of.	203
744	Oficial Corrección	Dpto. 1 Procl.	CPA Of.	204
745	Jefatura/Eq. Producción	Dpto. 1 Procl.	CPA Jef. Eq./Rec.	205
746	Jefatura Producción	Dpto. 1 Procl.	CPA Jef. Sup.	206
747	Auxiliar Admin.	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Aux.	207
748	Oficial Admin. Informática	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Of.	208
749	Jefatura Admin.	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Jef. Eq./Rec.	209
750	Jefatura R&D	Dpto. 3 Admin. Int.	CPA Jef. Sup.	210

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria del centre de la qual respondrà davant del titular del centre.

FUNCIONES PRINCIPALES

- a) Tener al día l'inventari dels béns propis de l'escola i prendre cura de la seva actualització constant, en funció de la tasca educativa i segons les exigències i possibilitats de cada moment.
- b) Elaborar el pressupost general del centre i la rendició anual de comptes, requerint les dades necessàries dels responsables directes dels diferents sectors d'activitat.
- c) Presentar al director general del centre informes periòdics sobre l'aplicació del pressupost anual.
- d) Tramitar les comandes de material didàctic, ordenar els pagaments, organitzar, administrar i gestionar el servei de compres.
- e) Supervisar la recaptació o liquidació de les quotes dels alumnes i ratificar els llibres de comptabilitat.
- f) Disposar dels comptes bancaris d'acord amb els poders que li hagin estat atorgats

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat puntual	Responsabilitat Departament
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

P49

Valor Administratiu, secretari i intendent

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Departamento	Grupo Profesional	P.g.
P01	PERFECTO	Depo. 3 Adm. Inf.	GPB Dir.	P11
P02	Recepcionista Auxiliar	Depo. 1 Prod.	CPA Aux.	P12
P03	Oficial Carta	Depo. 1 Prod.	CPG2 Of.	P13
P04	Oficial Certificación	Depo. 1 Prod.	CPG2 Of.	P14
P05	Jefatura Es. Producción	Depo. 1 Prod.	CPD Jef. Su/Tec.	P15
P06	Jefatura Producción	Depo. 1 Prod.	CPD Jef. Sup.	P16
P07	Auxiliar Admin.	Depo. 3 Adm. Inf.	CPA Aux.	P17
P08	Oficial Admin. Informática	Depo. 3 Adm. Inf.	CPG2 Of.	P18
P09	Jefatura Admin.	Depo. 3 Adm. Inf.	CPD Jef. Su/Tec.	P19
P10	Jefatura RRHH	Depo. 3 Adm. Inf.	CPD Jef. Sup.	P20

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO 03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL 07. PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO Director general de centre

MISIÓN Empleat/ada que té al seu càrrec la direcció administrativa i/o la secretaria del centre de la qual respondrà davant del titular del centre. L'intendent és l'empleat/ada que té al seu càrrec l'adquisició de mobles, objectes, queviures, combustibles i altres elements necessaris per al funcionament del centre i dels seus serveis.

FUNCIONES PRINCIPALES El secretari es responsabilitza de la informació acadèmica, la formalització de matrícules, la tramitació de beques i de títols, del trasllat d'expedients, la compulsa de documents, dels certificats d'estudis i nòmines, de les qüestions laborals, i es responsable de la custòdia de la documentació dels alumnes. També gestiona ajudes i subvencions per a l'escola i orienta els alumnes i llurs pares en la sol·licitud de beques, i és responsable de la preparació dels contractes de treball, de l'aplicació de la normativa referent a salaris i gratificacions i de la presentació al Departament d'Ensenyament les nòmines i dades necessàries relatives al sistema de pagament delegat, d'acord amb la legislació vigent..., seguint les indicacions dels serveis educatius i laborals del Patronat.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	No es requereixen	No es requereix cap idioma estranger
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Responsabilitat compartida	Responsabilitat compartida en la funció directiva
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Supervisió puntual	Supervisa les tasques d'altres persones per a treballs puntuals
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	Adaptació als canvis tecnològics	Requereix adaptació als canvis tecnològics
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional en projectes de centre	Es requereix nivell d'implicació que superi l'àmbit específic del lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Risc moderat	Treball amb conciliació moderada
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 2	Crea un clima positiu i motivador al centre

P50

Valor Cap de negociat

Volver a: 

Índice de puestos de trabajo

Clas.	Valor	Descripción	Grupo Profesional	PAS
P11	PERFECTO	Dir. 3 Admin. Inf.	Dir. 3	201
P12	Planificador Auxiliar	Dir. 1 Prod.	Dir. 1	202
P13	Ofici. Conf.	Dir. 1 Prod.	Dir. 1	203
P14	Ofici. Confeción	Dir. 1 Prod.	Dir. 1	204
P15	Jefatura Es. Producción	Dir. 1 Prod.	Dir. 1	205
P16	Jefatura Producción	Dir. 1 Prod.	Dir. 1	206
P17	Auxiliar Admin.	Dir. 3 Admin. Inf.	Dir. 3	207
P18	Ofici. Admin. Informática	Dir. 3 Admin. Inf.	Dir. 3	208
P19	Jefatura Admin.	Dir. 3 Admin. Inf.	Dir. 3	209
P10	Jefatura RRHH	Dir. 3 Admin. Inf.	Dir. 3	210

I. INFORMACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO

03 NDOC

GRUPO PROFESIONAL

07 . PAS

PUESTO SUPERIOR INMEDIATO

Cap d'administració i serveis

MISIÓN

Empleat/ada que, a les ordres del cap d'administració i/o secretaria, s'encarrega de dirigir una secció o departament administratiu.

FUNCIONES PRINCIPALES

Tasques administratives i burocràtiques sota la supervisió del cap d'administració i serveis o secretària a) Tenir al dia l'inventari dels béns propis de l'escola i prendre cura de la seva actualització constant, en funció de la tasca educativa i segons les exigències i possibilitats de cada moment.

b) Elaborar el pressupost general del centre i la rendició anual de comptes, requerint les dades necessàries dels responsables directes dels diferents sectors d'activitat.

c) Presentar al director general del centre informes periòdics sobre l'aplicació del pressupost anual.

d) Tramitar les comandes de material didàctic, ordenar els pagaments, organitzar, administrar i gestionar el servei de compres .

e) Supervisar la recaptació o liquidació de les quotes dels alumnes i ratificar els llibres de comptabilitat.

f) Disposar dels comptes bancaris d'acord amb els poders que li hagin estat atorgats.

RELACIONES INTERNAS/EXTERNAS

(-----)

II. VALORACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO POR FACTORES

Seleccione, para cada factor considerado, el nivel correspondiente a las características del puesto de trabajo.

Tipo	Nombre del Factor	Descripción del Factor	Nivel	Descripción del Nivel
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació acadèmica requerida	Titulació obligatòria	Bat/Formació professional	Bat/CFGS/Tècnics superiors
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formació institucional	Titulació requerida	Català	Obligatori Nivell C
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacitat de lideratge	Capacitat de lideratge i gestió d'equips	No es requereix	No es requereix capacitat de lideratge
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilitat directiva	Responsabilitat directiva i presa de decisions	Sense responsabilitat	No té cap responsabilitat
B. RESPONSABILIDAD	Coordinació	Organització i planificació equips de treball	Sense coordinació	No té cap coordinació
B. RESPONSABILIDAD	Supervisió	Supervisió de processos i tasques d'altres persones	Sense supervisió	No supervisa el treball de cap persona
C. ESFUERZO	Treball en equip	Es requereix capacitat i compromís en el treball en equip	Treball equip nivell 1	Compromís amb els objectius de l'equip
C. ESFUERZO	Flexibilitat	Capacitat d'adaptació als canvis en el lloc de treball	No es requereix capacitat d'adaptació als canvis	No es requereix l'adaptació als canvis al lloc de treball
C. ESFUERZO	Implicació projectes	Es requereix compromís i implicació en el projecte/s	Implicació professional al lloc de treball	Es requereix nivell d'implicació bàsic en el lloc de treball
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Càrrega de treball	Lloc de treball que permet conciliació vida laboral i familiar	Situació adequada	Treball que permet conciliació vida laboral i familiar
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplaçaments	Es requereix possibilitat de desplaçaments	Dintre de la jornada laboral	Es realitzen viatges dintre de la jornada laboral
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Clima de treball	Es requereixen capacitat de gestió del clima humà	Clima de treball nivell 1	Crea un clima positiu i motivador en el seu lloc de treball

2.3 Organigrama de FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ.

L'organigrama resultant després de la realització de la valoració dels llocs de treball és el següent:

Organigrama FVCE



FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ



EQUIP de GESTIÓ:

Representació Institucional	Director General FVCE Coordinador Equip Gestió	<i>Josep Closa</i>
Identitat i Missió	Responsable de l'Àrea de desenvolupament identitari	<i>Alba Company</i>
	Responsable de l'Àrea de pedagogia i innovació	<i>Manel Salas</i>
Economia i Recursos humans	Responsable de l'Àrea de la gestió econòmica i laboral	<i>Oscar Pajuelo</i>
Comunicació i qualitat	Responsable de l'Àrea de comunicació i qualitat	<i>Rosa Rifà</i>

ADJUNTS A L'EQUIP DE GESTIÓ

- Responsable de Compliment Normatiu - Miquel Graupera
- Responsable de relacions amb Proveïdors i Gestió escolar - Àngel Maurell
- Responsable Riscos Laborals i Seguretat - Marta Castillo
- Responsable de Comunicació - Laura Mor
- Responsable de l'Oficina Tècnica - Begoña Cencerrado
- Responsable de Serveis - Sandra Descamps

ÀMBITS de RESPONSABILITAT

	Josep Closa	Alba Company	Rosa Rifà	Manel Salas	Òscar Pajuelo
Intern	PDI Equip de gestió	Coordinació Equip Pastoral	Coordinació Equip de Comunicació	Coordinació Equip Formació	Coordinació equip Serveis de Suport a VÍc (Adjunts)
	Coordinació EG	Coordinació Equip Identitat	Implantació procés antics alumnes	Fundació Col·legi Vidal i Barraquer	Elaboració i seguiment pressupost Fundació
			Gestió de la borsa de treball		SPLE
			Qualitat de la Fundació		Anàlisi econòmic per a la presa de decisions
			Compliment normatiu		
			Tractament de beques i contacte empreses.		
Extern	Congregació	Relació amb equip identitat de FVE.	Assessorament centres en l'àmbit d'antics alumnes	Formació etapes educatives	Relació i coordinació amb cap de l'OT
	Administració Educativa	Assessorament centres àmbit pastoral	Coordinació permanent AMPA's.	Assessorament centres àmbit pedagògic	Assessorament centres en l'àmbit econòmic/laboral
	Institucions educatives, FECC			Programes d'Innovació	
	Institucions religioses			Itineraris i programes:	

Organigrama FVCE

				HSJD Blanquerna Psicopedagogs ODS Escola Atenta	
	Directors Generals				
	Equips directius				
	Sindicats / Comitès				Sindicats / Comitès
	Seguiment d'escoles		Seguiment escoles	Seguiment escoles	Seguiment escoles
	Obres i inversions				Obres i inversions
	Formació professional			Formació professional	

2.4 Resultats del procediment de valoració de llocs de treball.

- A l'organització hi ha 1.711 dones i 548 homes. La majoria de lloc de treball estan ocupats exclusivament per dones, però també hi ha alguns llocs de treball que ocupen exclusivament homes.
- Tots els factors de valoració són de tipus neutre, ja que la organització de FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ considera que no hi ha factors de valoració exclusius per a homes o dones en els tipus de llocs de treball que existeixen a la organització.

En aquest sentit, per la naturalesa de les activitats de la FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ, la majoria de treballs impliquen el desenvolupament d'una tasca intel·lectual, administrativa, i les poques tasques manuals no requereixen cap sobreesforç físic, i per tant, poden ser realitzades en les mateixes condicions tant per homes com per dones.

- Els factors amb més puntuació (més valor) de l'organització, són relatius a la família de factors B. RESPONSABILITAT "*Responsabilitat directiva*" (300 punts) i "*Coordinació*" (180 punts) i "*Supervisió*" (120 punts). En segon lloc es posicionen els factors relatius a la família de factors A. CONEIXEMENT I APTITUDS on trobem els factors "*Capacitat de Lideratge*" (80 punts), "*Formació institucional*" i "*Formació Acadèmica*" (60 punts). Un altre factor amb 60 punts seria "*Flexibilitat*", relatiu a la família de factors C. ESFORÇ.

Conseqüentment, es pot concloure que els factors als que otorga més valor l'organització són els relatius a B. RESPONSABILITAT, tot i que també cobra importància A. CONEIXEMENT I APTITUDS, i els factors amb menys importància són els relatius a C. ESFORÇ i per últim D. CONDICIONS DE TREBALL.

- El lloc de treball amb més puntuació (més valor segons la valoració de llocs de treball realitzada) és l'Equip de Gestió FVCE (1.000 punts), ja que és el lloc de treball que requereix més responsabilitat, capacitat de lideratge, coneixements i aptituds, que són els factors amb més puntuació.

Després, podem observar que els llocs de treball que requereixen una major responsabilitat i formació universitària per al seu desenvolupament (Adjunts a l'Equip de Gestió, Direccions Generals dels Centres, Adjunts a les Direccions Generals i Directors) tenen una major puntuació sobre la resta de llocs de treball que no ho requereixen. Destaca sobretot Adjunt EG Proveïdors FVCE, el qual obté un total de 930,34 punts.

S'observa que aquestes posicions amb més puntuació, tenen sous més alts en comparació a les altres posicions.

D'altra banda, els llocs de treball que tenen menys puntuació en factors relacionats amb els grups de factors B.RESPONSABILITAT i A. CONEIXEMENTS I APTITUDS (com són cuiner, zelador, porter, netejador i guarda de menjador) tenen sous que s'ajusten més al sou mínim segons lloc de treball que disposa el conveni col·lectiu.

Conseqüentment, es pot concloure que l'organització té una estructura piramidal, de forma que els llocs de treball que requereixen factors relatius al coneixement i aptituds o responsabilitat, tenen salaris més elevats, ja que tenen més valor.

- Els sous que perceben els treballadors s'ajusten al sou teòric per punts obtingut de la realització de la valoració dels diferents llocs de treball. Així, es pot concloure que FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ paga als treballadors en funció del valor aportat.

2.5 Accions que es proposen per a millorar l'estructura de llocs de treball de la FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ.

- Promocionar que en aquells llocs de treball en que hi hagi menys representativitat d'homes o dones, es prioritzi la seva entrada per assolir la igualtat de gènere en tots els llocs de treball.

3. Registre Retributiu.

En compliment del que estableix el RD 902/2020, de 13 de octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes el registre retributiu ha d'incloure convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Per elaborar el registre retributiu de FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ, s'ha pres referència dels salaris segons els llocs de treball atenent a la classificació realitzada a la valoració de llocs de treball.

Les dades que s'han utilitzat per elaborar aquests registres i fer l'auditoria retributiva, són els salaris relatius al 2021, ja que és l'últim any complet del que la FUNDACIÓ VEDRUNA CATALUNYA EDUCACIÓ disposa dades.

Per elaborar el registre s'ha equiparat proporcionalment les jornades dels treballadors a temps parcial i la duració dels contractes d'aquells treballadors amb contracte temporal com si treballessin com a indefinits a temps complet, així com els que han tingut períodes d'Incapacitat Temporal com si no n'haguessin tingut, a fi de tenir les dades més ajustades a la realitat possibles.

En els següents apartats s'analitzen els registres retributius relatius a la mediana i la mitjana, i en cas de detectar-se una bretxa igual o superior al 25% (subratllat en color groc), s'aporta justificació del motiu pel qual es produeix a l'apartat resultats.

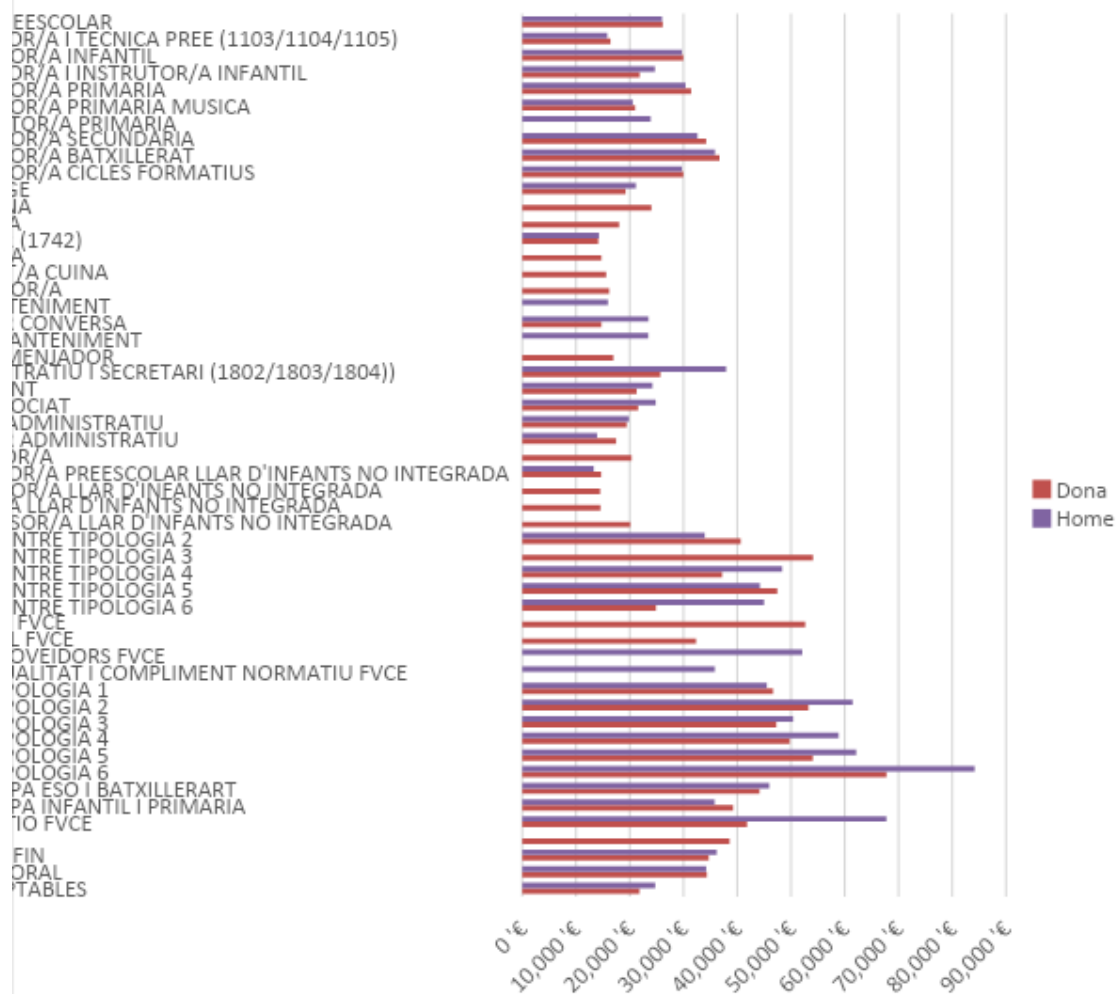
3.1 Mediana de retribucions.

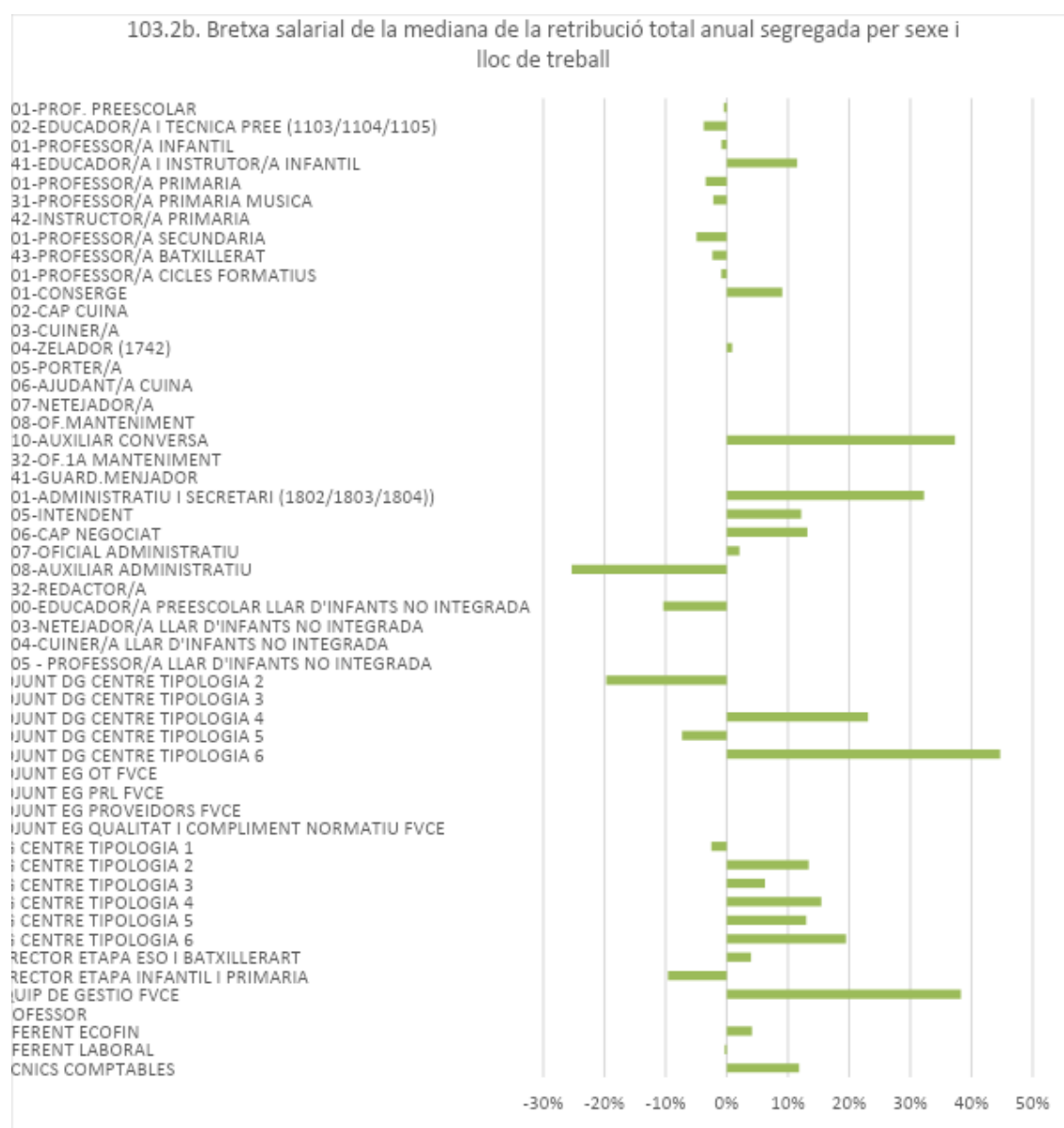
Mediana de la retribució anual segregada per sexe i lloc de treball:

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	26.137,43 €	26.010,77 €	-0,5%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	16.414,57 €	15.818,33 €	-3,8%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	29.975,33 €	29.716,89 €	-0,9%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	21.847,27 €	24.685,37 €	11,5%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	31.424,67 €	30.377,44 €	-3,4%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	21.012,40 €	20.557,45 €	-2,2%
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	23.885,60 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	34.213,07 €	32.597,04 €	-5,0%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	36.696,59 €	35.852,82 €	-2,4%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	29.978,21 €	29.710,41 €	-0,9%
1701-CONSERGE	19.229,86 €	21.146,23 €	9,1%
1702-CAP CUINA	24.034,33 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	18.031,07 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	14.145,23 €	14.271,00 €	0,9%
1705-PORTER/A	14.722,64 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	15.612,14 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	16.179,71 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	15.947,96 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	14.723,30 €	23.482,74 €	37,3%
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	23.448,32 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	16.950,19 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	25.705,20 €	37.934,99 €	32,2%
1805-INTENDENT	21.275,02 €	24.221,85 €	12,2%
1806-CAP NEGOCIAT	21.563,26 €	24.834,75 €	13,2%
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	19.424,63 €	19.835,81 €	2,1%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	17.458,82 €	13.926,41 €	-25,4%
1832-REDACTOR/A	20.330,81 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.679,71 €	13.300,07 €	-10,4%
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.490,88 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.556,12 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	20.100,04 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	40.647,30 €	33.956,49 €	-19,7%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	54.101,43 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	37.192,83 €	48.360,62 €	23,1%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	47.454,83 €	44.218,95 €	-7,3%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	24.882,72 €	44.983,67 €	44,7%
ADJUNT EG OT FVCE	52.657,18 €	0,00 €	N/A

ADJUNT EG PRL FVCE	32.339,83 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	52.088,05 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	35.830,85 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	46.662,11 €	45.514,42 €	-2,5%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	53.249,26 €	61.476,03 €	13,4%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	47.271,57 €	50.412,50 €	6,2%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	49.763,62 €	58.858,87 €	15,5%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	54.069,16 €	62.135,47 €	13,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	67.772,99 €	84.175,85 €	19,5%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	44.143,01 €	45.960,29 €	4,0%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	39.234,68 €	35.794,66 €	-9,6%
EQUIP DE GESTIO FVCE	41.827,25 €	67.758,81 €	38,3%
PROFESSOR	38.571,35 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	34.690,51 €	36.178,53 €	4,1%
REFERENT LABORAL	34.337,54 €	34.221,38 €	-0,3%
TECNICS COMPTABLES	21.810,57 €	24.731,92 €	11,8%

103.2a. Mediana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball





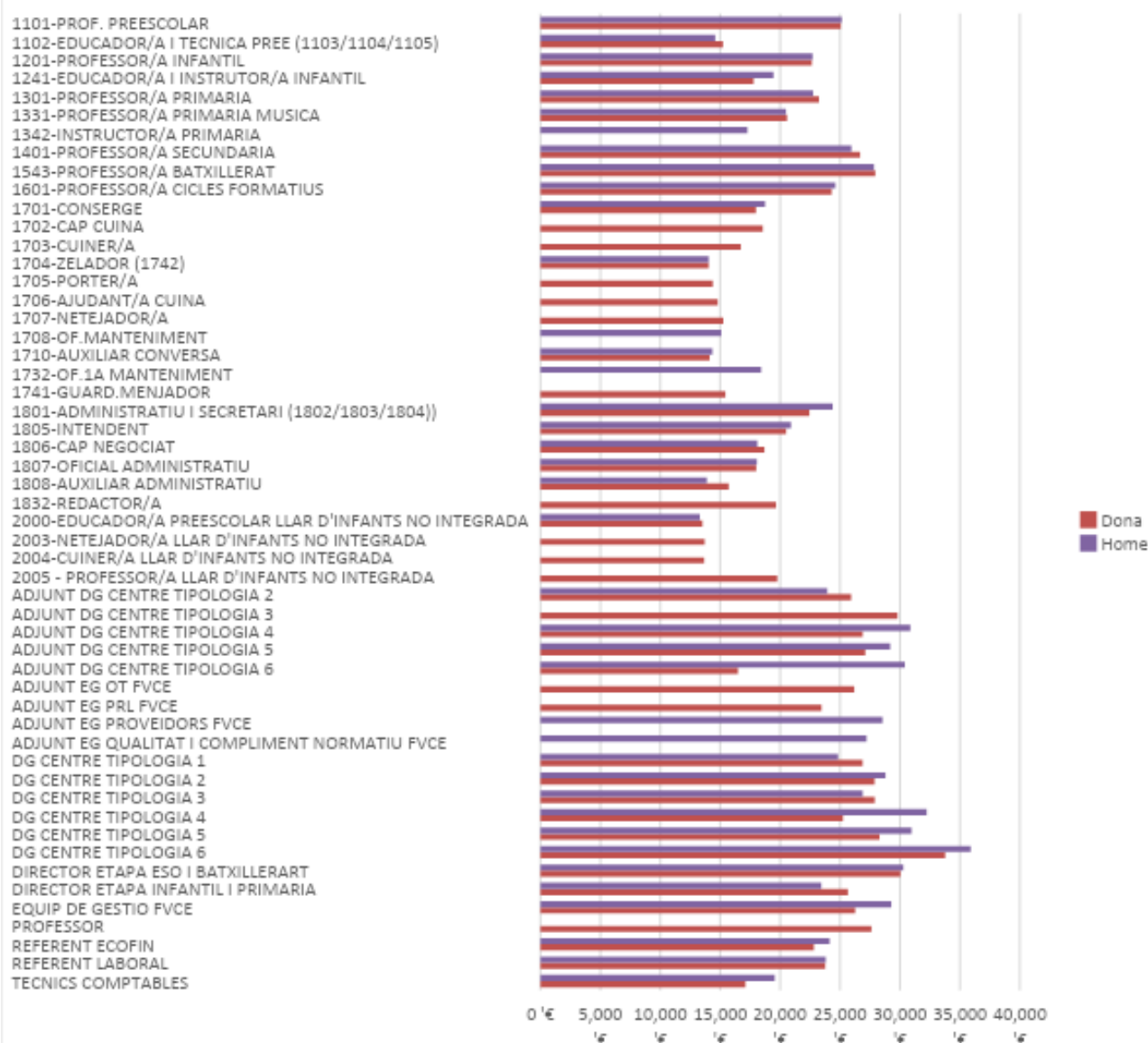
Mediana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball:

Mediana del salari base anual			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	25.063,56 €	25.144,09 €	0,3%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	15.229,75 €	14.583,97 €	-4,4%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	22.645,21 €	22.710,36 €	0,3%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUCTOR/A INFANTIL	17.783,04 €	19.445,97 €	8,6%

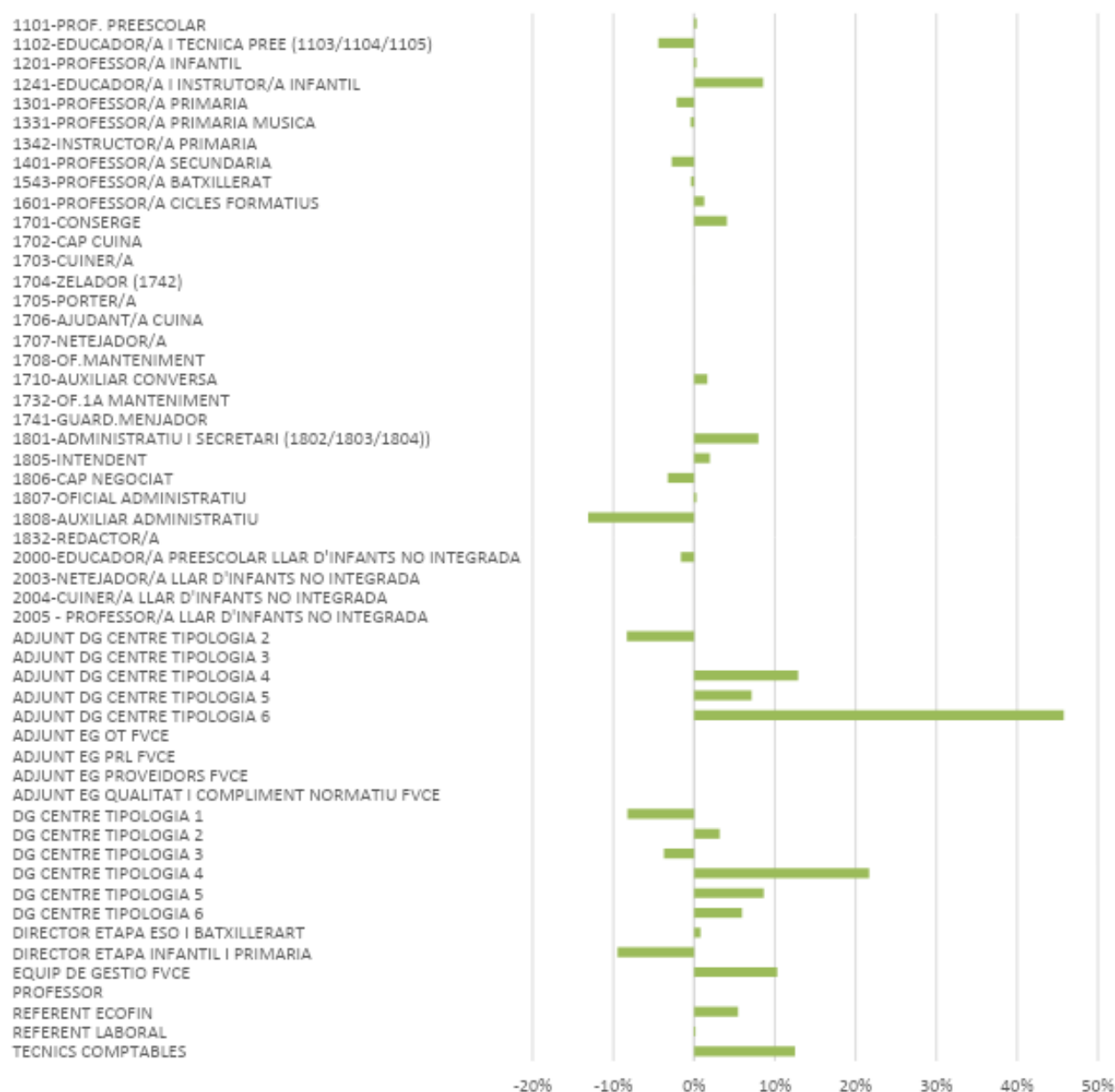
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	23.243,77 €	22.753,64 €	-2,2%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	20.576,73 €	20.488,09 €	-0,4%
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	17.270,70 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	26.670,68 €	25.950,75 €	-2,8%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	27.938,76 €	27.828,92 €	-0,4%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	24.299,30 €	24.609,24 €	1,3%
1701-CONSERGE	17.984,61 €	18.746,34 €	4,1%
1702-CAP CUINA	18.552,13 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	16.716,52 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	14.044,05 €	14.043,63 €	0,0%
1705-PORTER/A	14.383,05 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	14.795,60 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	15.260,76 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	15.088,04 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	14.116,50 €	14.351,48 €	1,6%
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	18.411,18 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	15.433,87 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	22.441,27 €	24.382,79 €	8,0%
1805-INTENDENT	20.500,30 €	20.906,89 €	1,9%
1806-CAP NEGOCIAT	18.688,95 €	18.099,77 €	-3,3%
1807-OFCIAL ADMINISTRATIU	18.006,23 €	18.058,36 €	0,3%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	15.710,60 €	13.887,76 €	-13,1%
1832-REDACTOR/A	19.659,74 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	13.518,16 €	13.300,07 €	-1,6%
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	13.701,51 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	13.659,36 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	19.763,28 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	25.925,55 €	23.931,99 €	-8,3%

ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	29.793,75 €	0,00 €	N/A
		30.865,35	
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	26.889,45 €	€	12,9%
		29.181,84	
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	27.103,09 €	€	7,1%
		30.402,29	
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	16.484,48 €	€	45,8%
ADJUNT EG OT FVCE	26.186,82 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	23.450,68 €	0,00 €	N/A
		28.546,50	
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	€	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT		27.208,79	
NORMATIU FVCE	0,00 €	€	N/A
		24.831,50	
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	26.880,26 €	€	-8,3%
		28.788,72	
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	27.879,56 €	€	3,2%
		26.888,58	
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	27.895,16 €	€	-3,7%
		32.229,03	
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	25.242,63 €	€	21,7%
		30.965,49	
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	28.294,07 €	€	8,6%
		35.902,56	
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	33.771,83 €	€	5,9%
		30.281,16	
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	30.040,39 €	€	0,8%
		23.434,51	
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	25.657,46 €	€	-9,5%
		29.276,20	
EQUIP DE GESTIO FVCE	26.263,41 €	€	10,3%
PROFESSOR	27.620,66 €	0,00 €	N/A
		24.130,29	
REFERENT ECOFIN	22.817,09 €	€	5,4%
		23.803,56	
REFERENT LABORAL	23.760,50 €	€	0,2%
		19.549,44	
TECNICS COMPTABLES	17.106,92 €	€	12,5%

113.2a. Mediana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball



113.2b. Bretxa salarial de la mediana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball

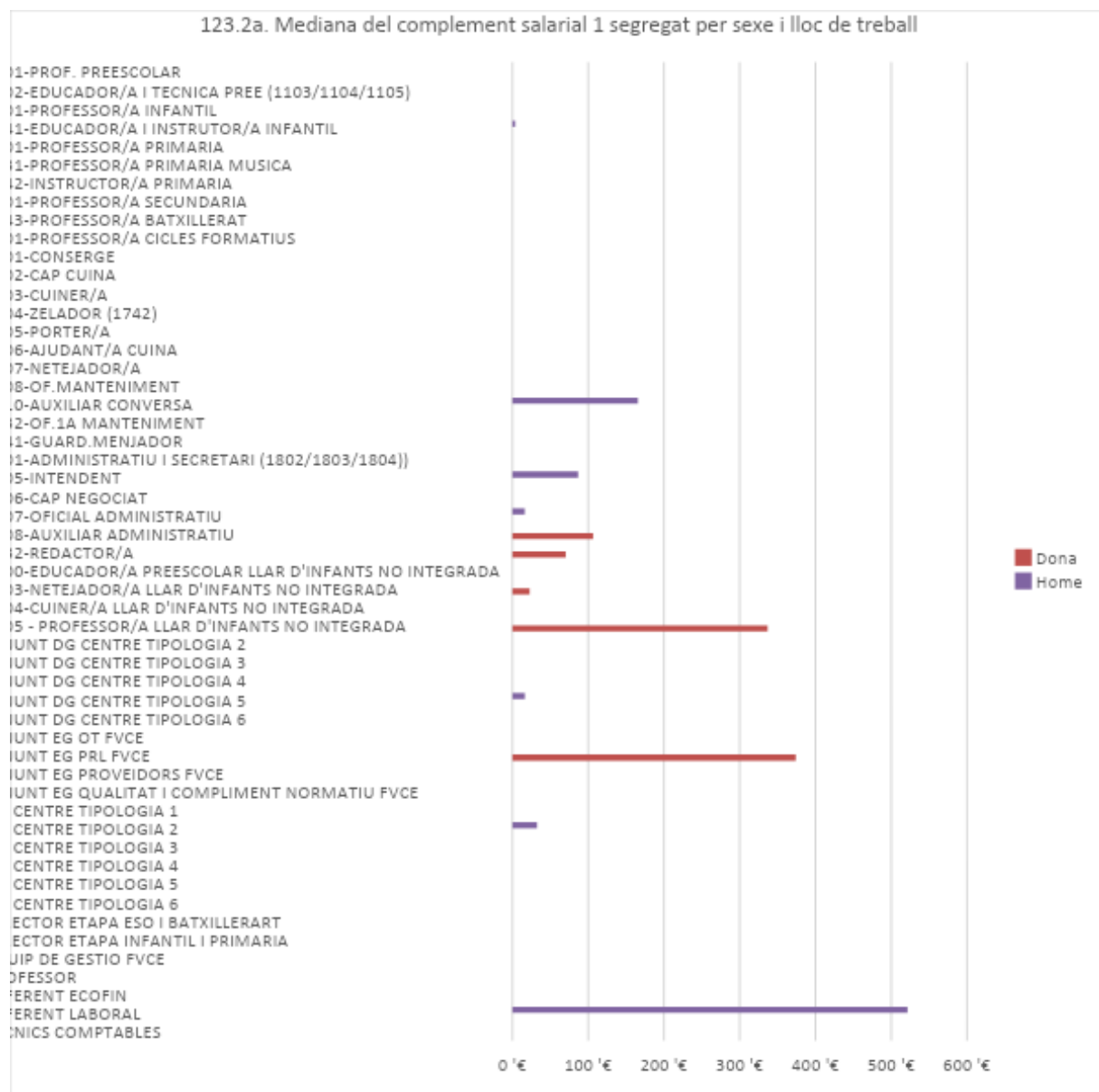


Mediana del complement salarial 1 segregat per sexe i lloc de treball:

Mediana del complement salarial 1			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	3,69 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A

1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	165,58 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	86,73 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	16,26 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	106,51 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	70,33 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	22,71 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	336,76 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	16,40 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	373,95 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	32,48 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	N/A

REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	521,47 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A



123.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 1 segregat per sexe i lloc de treball

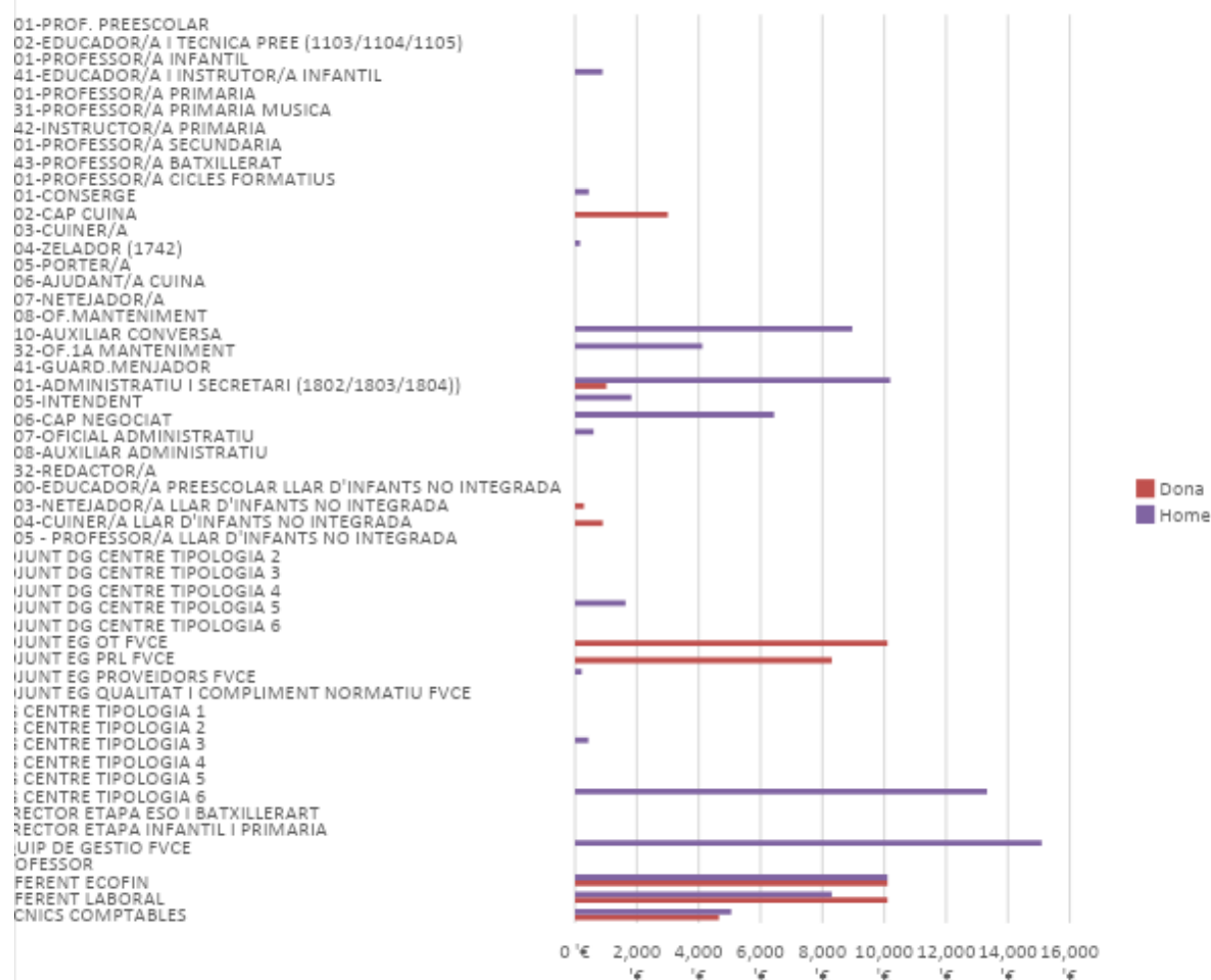


Mediana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball:

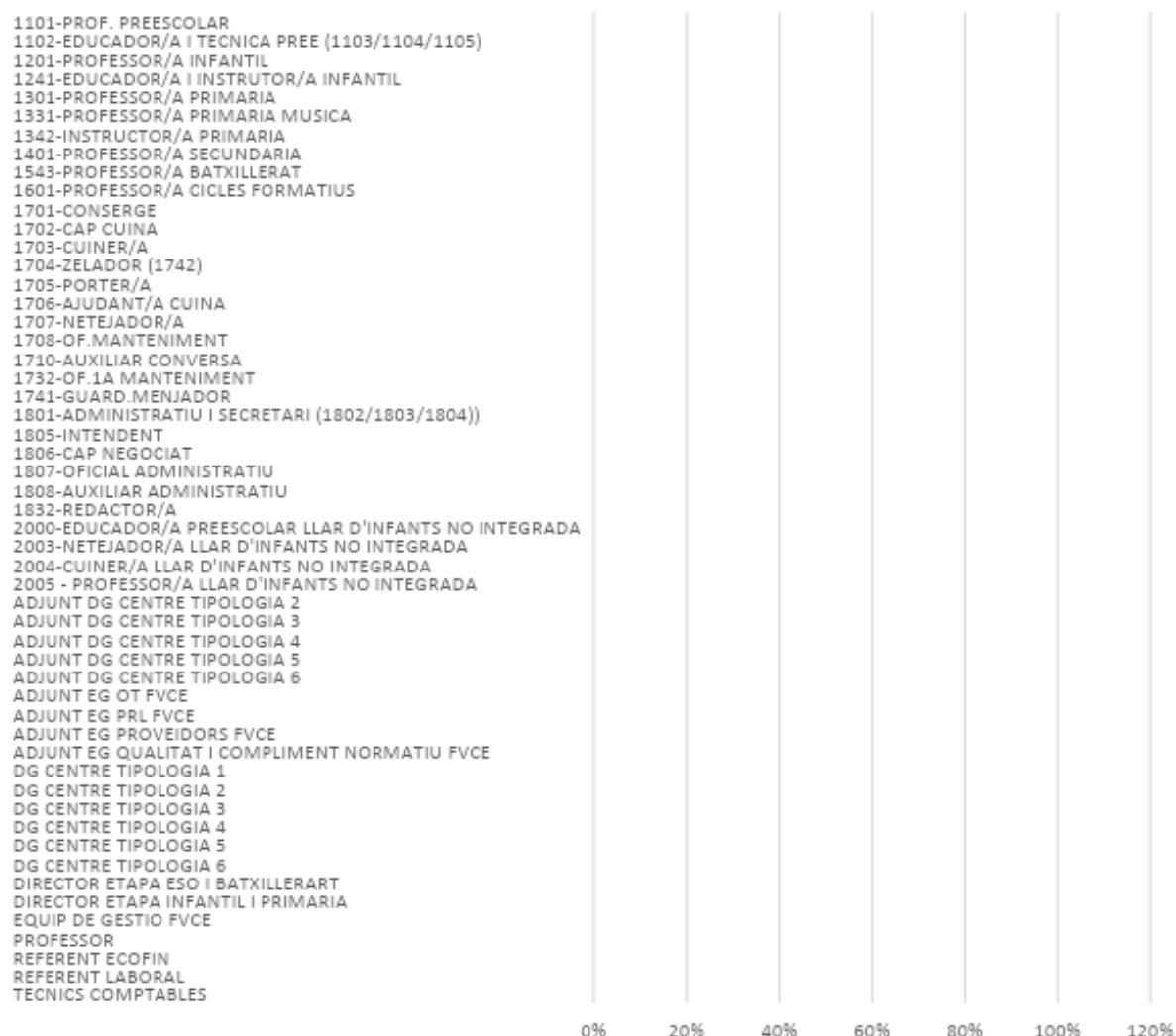
Mediana del complement salarial 2			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	890,45 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	445,68 €	N/A
1702-CAP CUINA	3.000,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	164,40 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	8.965,68 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	4.116,96 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	1.016,75 €	10.193,16 €	90,0%
1805-INTENDENT	0,00 €	1.823,64 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	6.436,56 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	600,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	289,62 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	896,76 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	1.633,56 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A

ADJUNT EG OT FVCE	10.104,48 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	8.304,48 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	217,39 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	432,78 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	13.324,20 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	15.092,22 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	10.104,48 €	10.104,48 €	0,0%
REFERENT LABORAL	10.104,48 €	8.304,48 €	-21,7%
TECNICS COMPTABLES	4.655,37 €	5.052,24 €	7,9%

133.2a. Mediana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball



133.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball

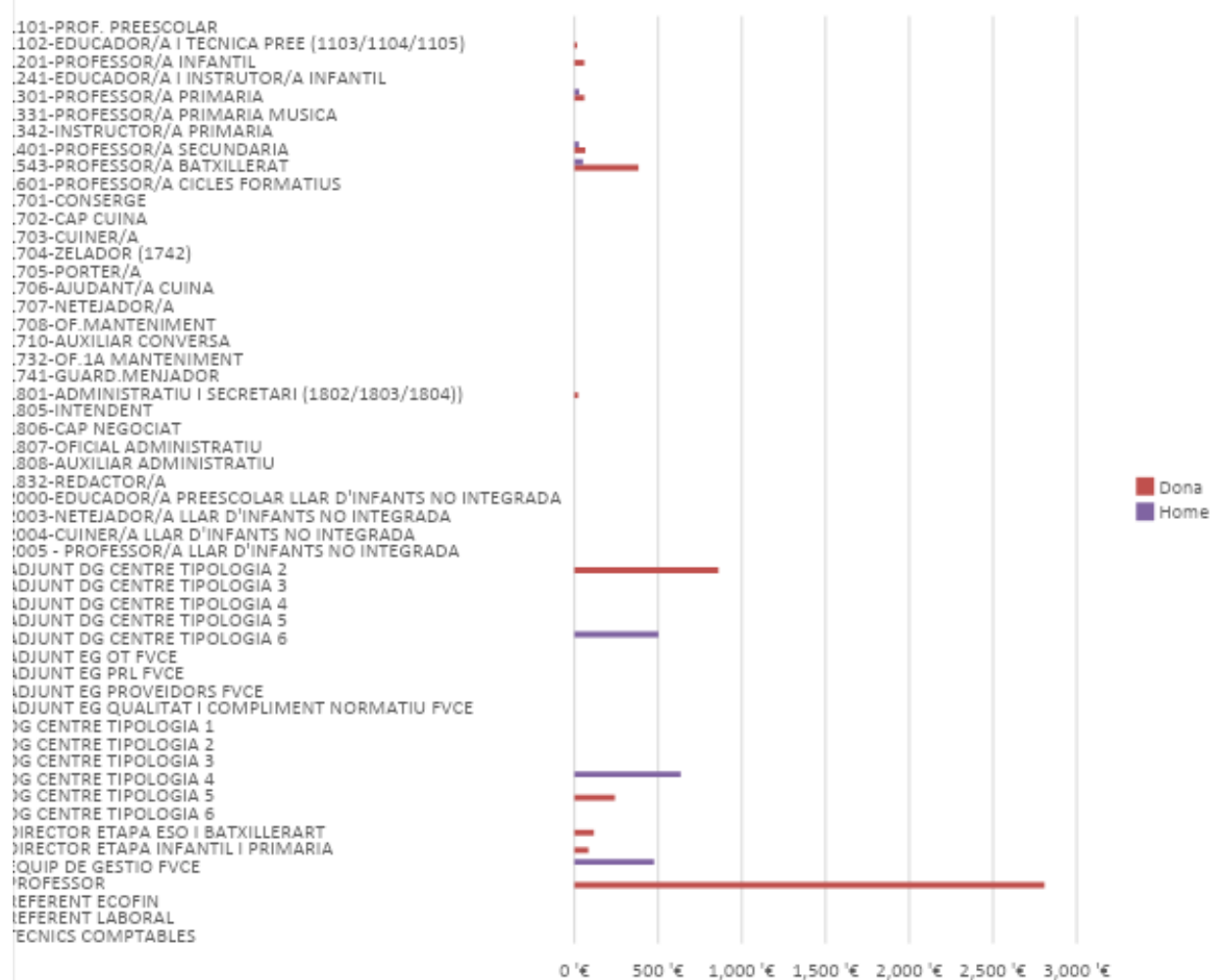


Mediana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball:

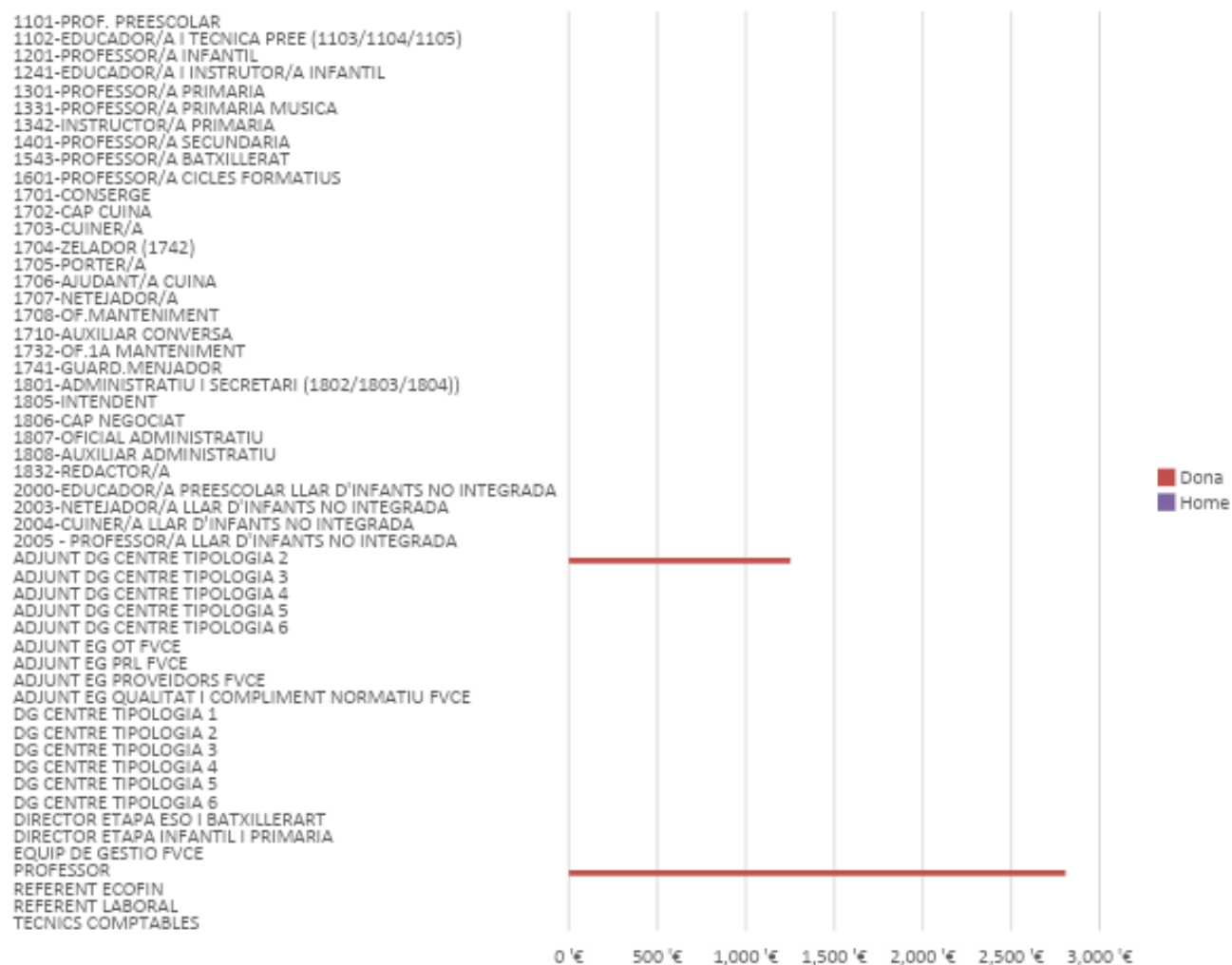
Mediana del complement salarial 3			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUCTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	N/A

1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	1.252,56 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	2.807,88 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A

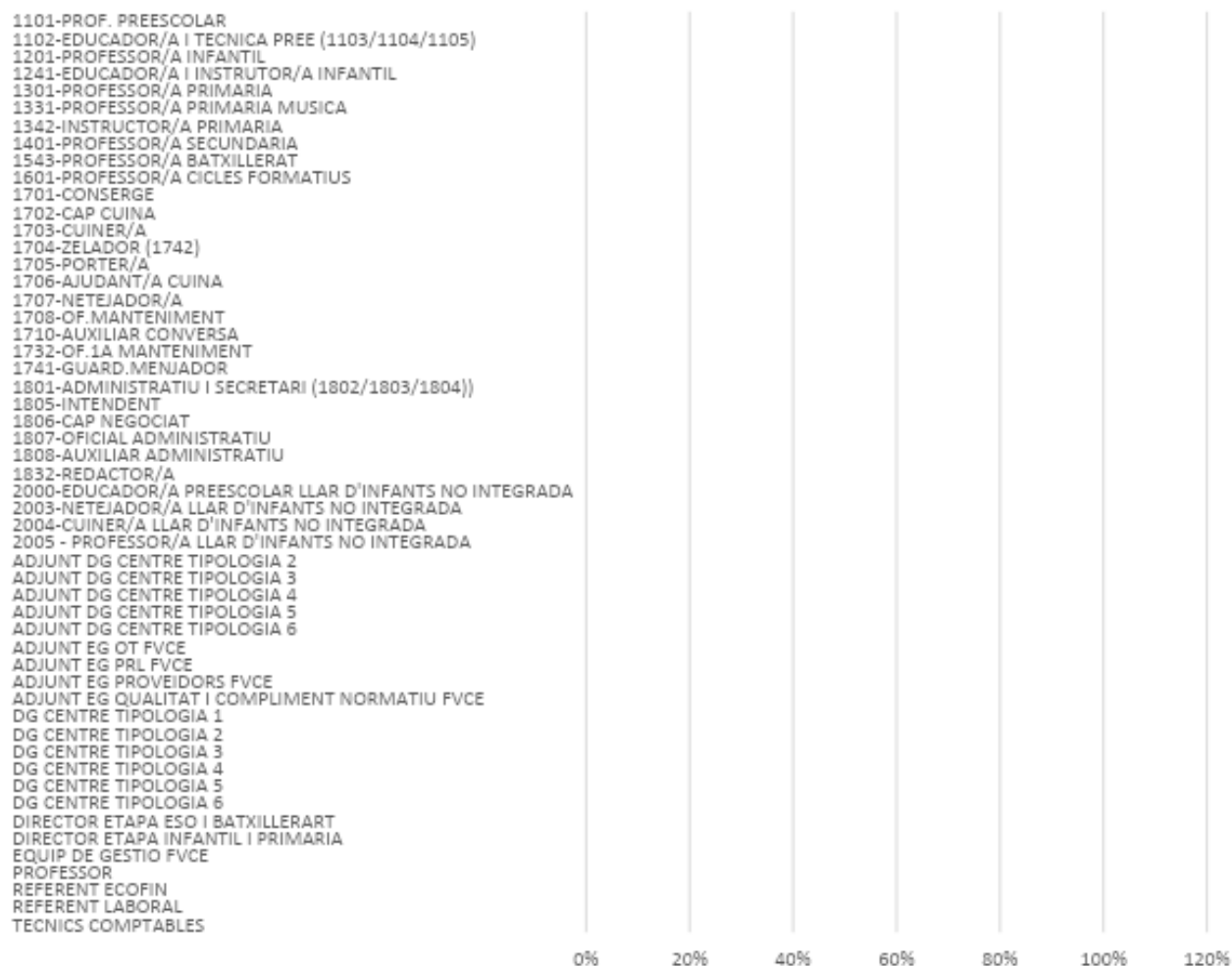
143.1a. Mitjana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball



143.2a. Mediana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball



143.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball



Mediana del complement salarial 4 segregat per sexe i lloc de treball:

Mediana del complement salarial 4

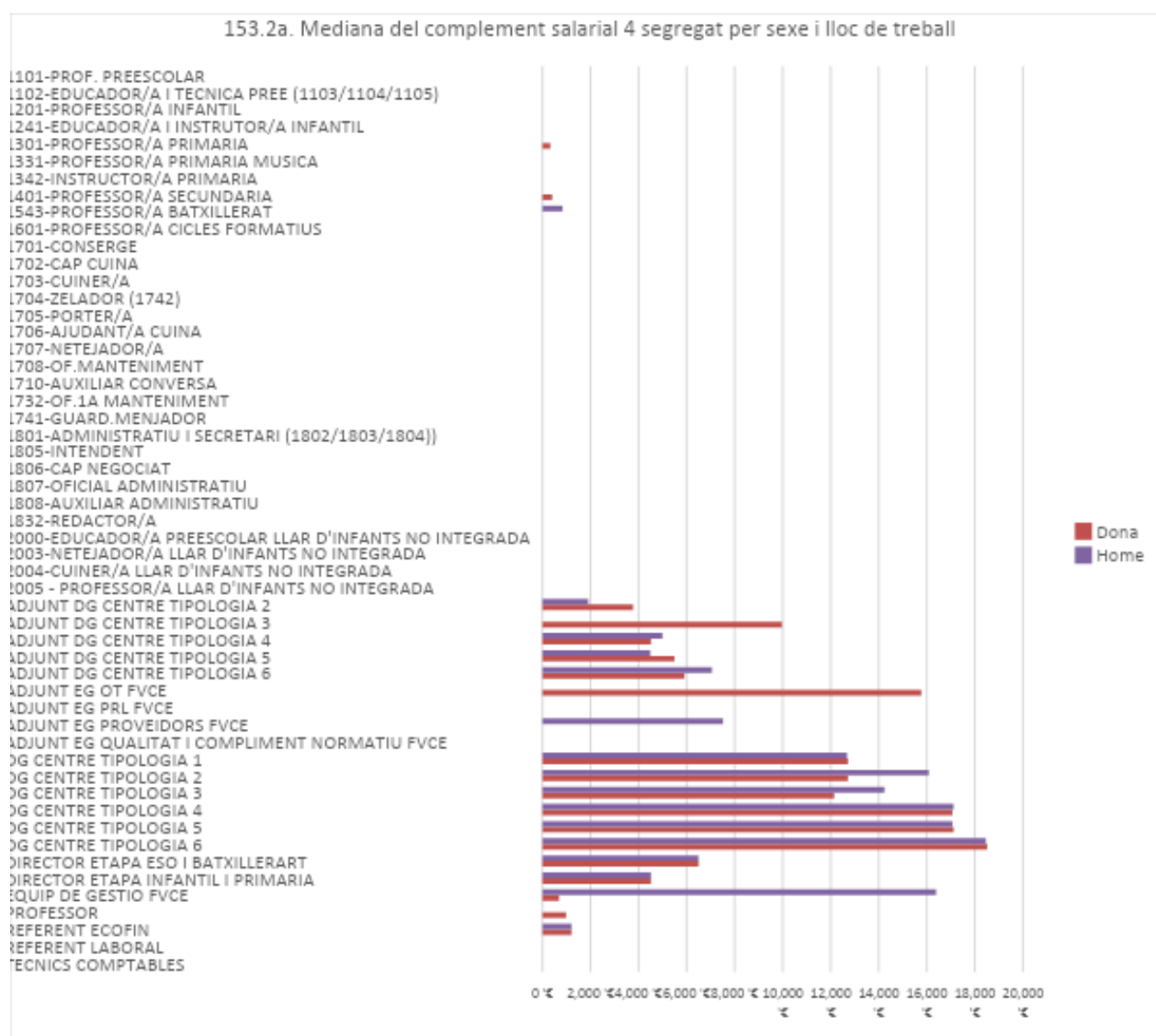
Dona

Home

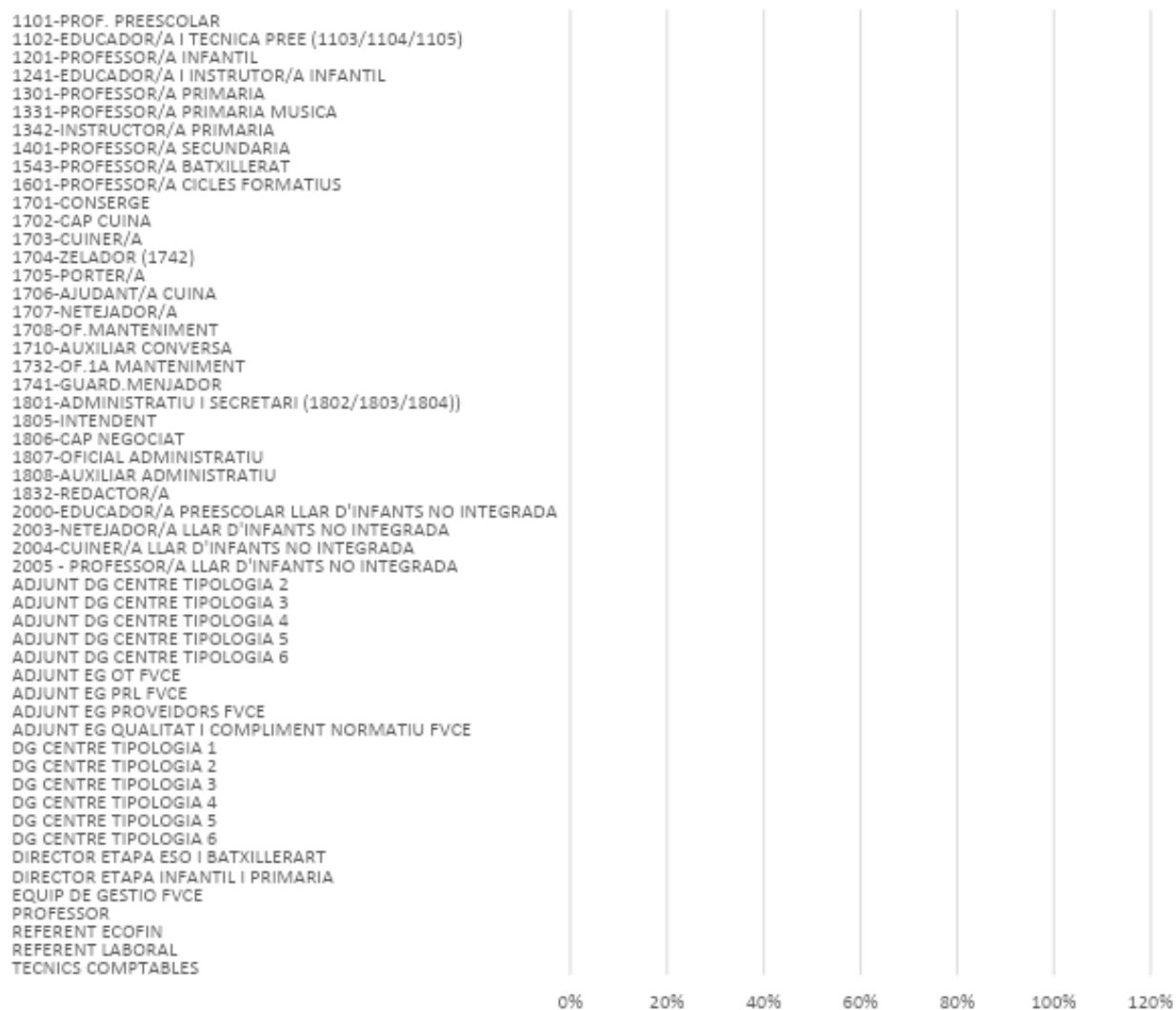
Bretxa

1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	326,66 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	403,92 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	836,34 €	N/A
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	3.769,32 €	1.905,30 €	-97,8%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	9.971,02 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	4.514,52 €	4.994,40 €	9,6%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	5.497,44 €	4.488,92 €	-22,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	5.911,08 €	7.056,24 €	16,2%
ADJUNT EG OT FVCE	15.770,40 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	7.517,54 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	12.719,04 €	12.681,20 €	-0,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	12.719,04 €	16.082,14 €	20,9%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	12.144,38 €	14.238,72 €	14,7%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	17.066,08 €	17.113,54 €	0,3%

DG CENTRE TIPOLOGIA 5	17.117,04 €	17.066,08 €	-0,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	18.515,04 €	18.459,88 €	-0,3%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	6.498,96 €	6.498,96 €	0,0%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	4.514,52 €	4.514,52 €	0,0%
EQUIP DE GESTIO FVCE	692,40 €	16.387,56 €	95,8%
PROFESSOR	982,92 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	1.208,58 €	1.208,58 €	0,0%
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A



153.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 4 segregat per sexe i lloc de treball

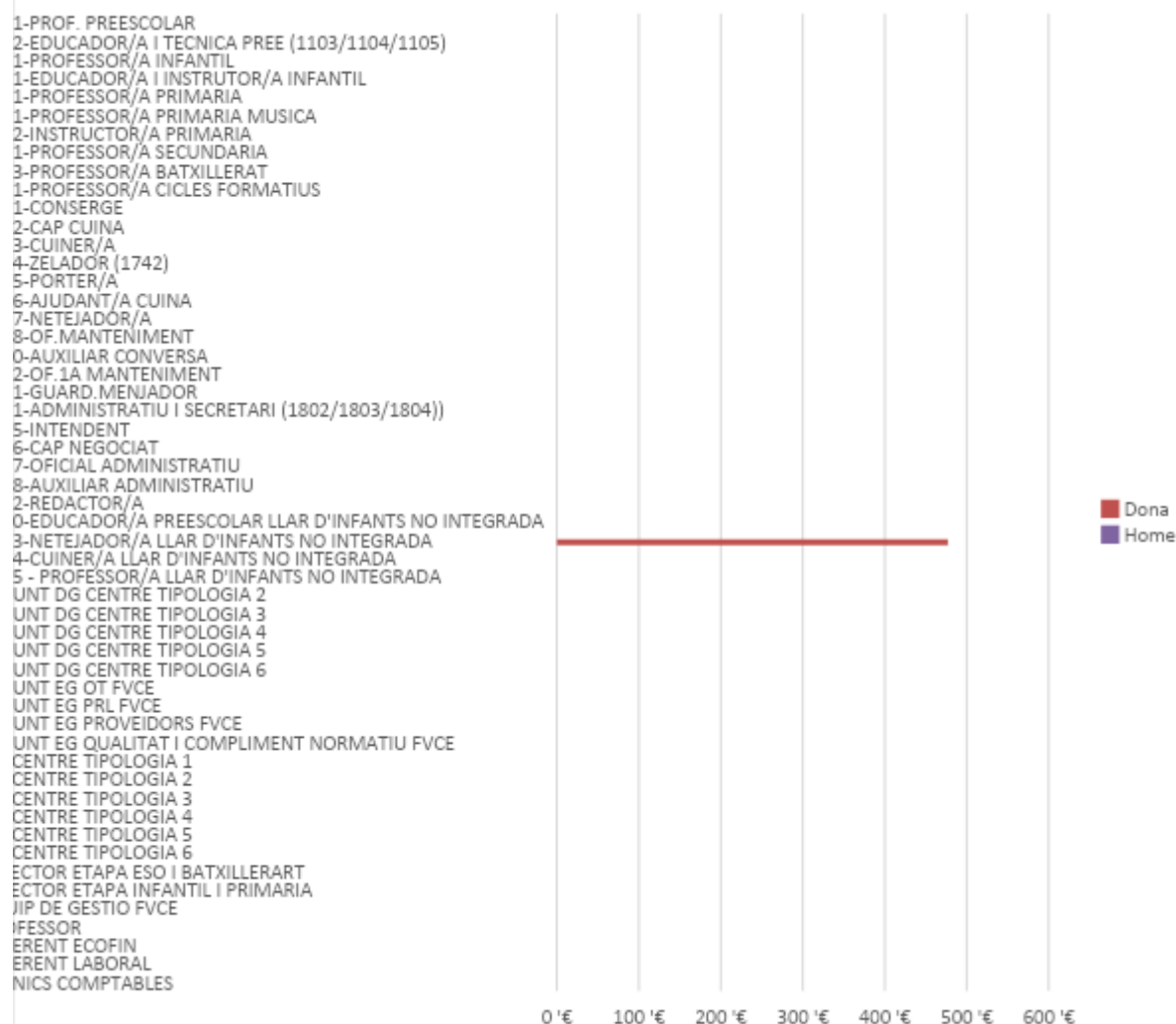


Mediana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball:

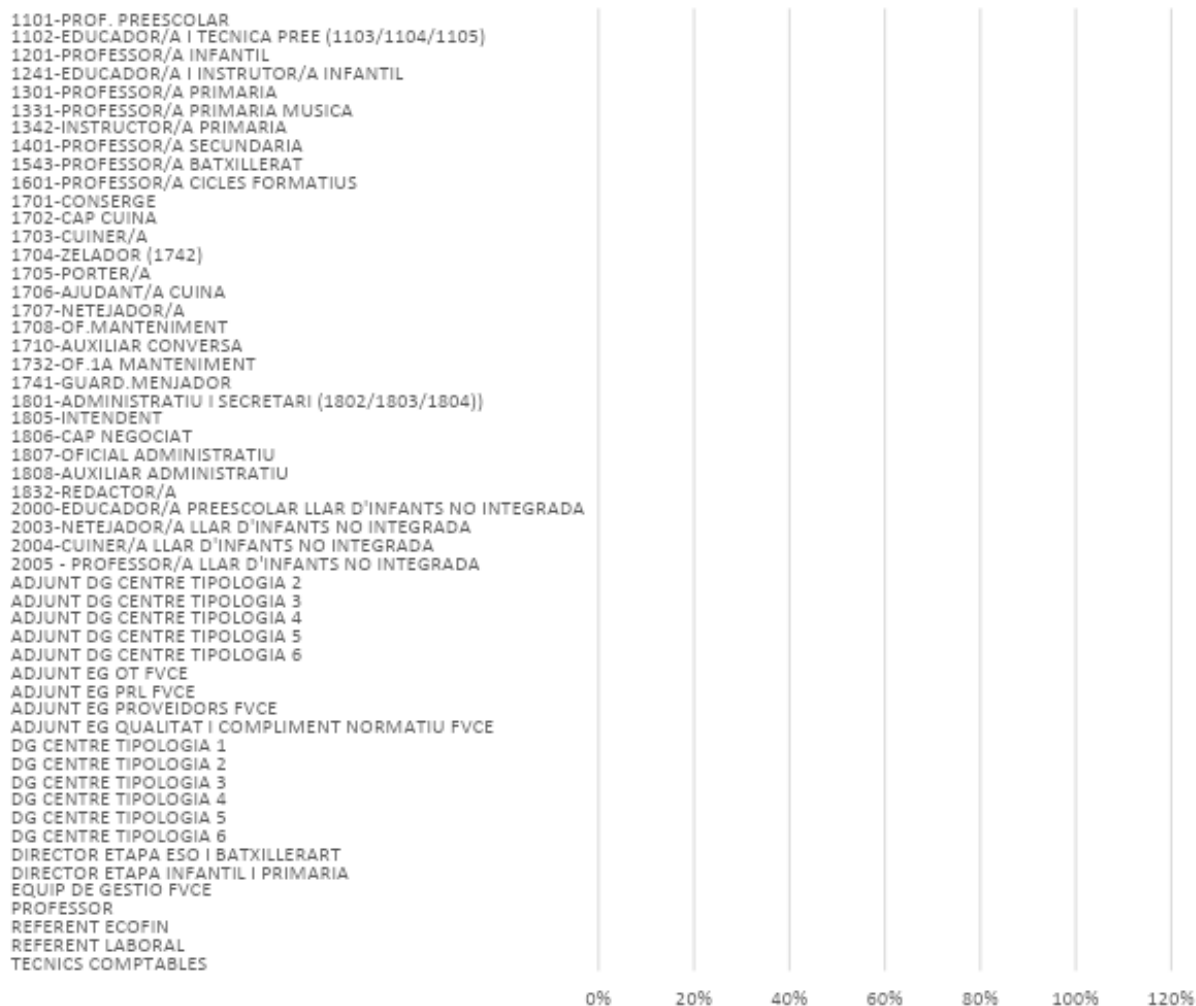
Mediana del complement salarial 5			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	N/A

1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	477,04 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A

163.2a. Mediana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball



163.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball

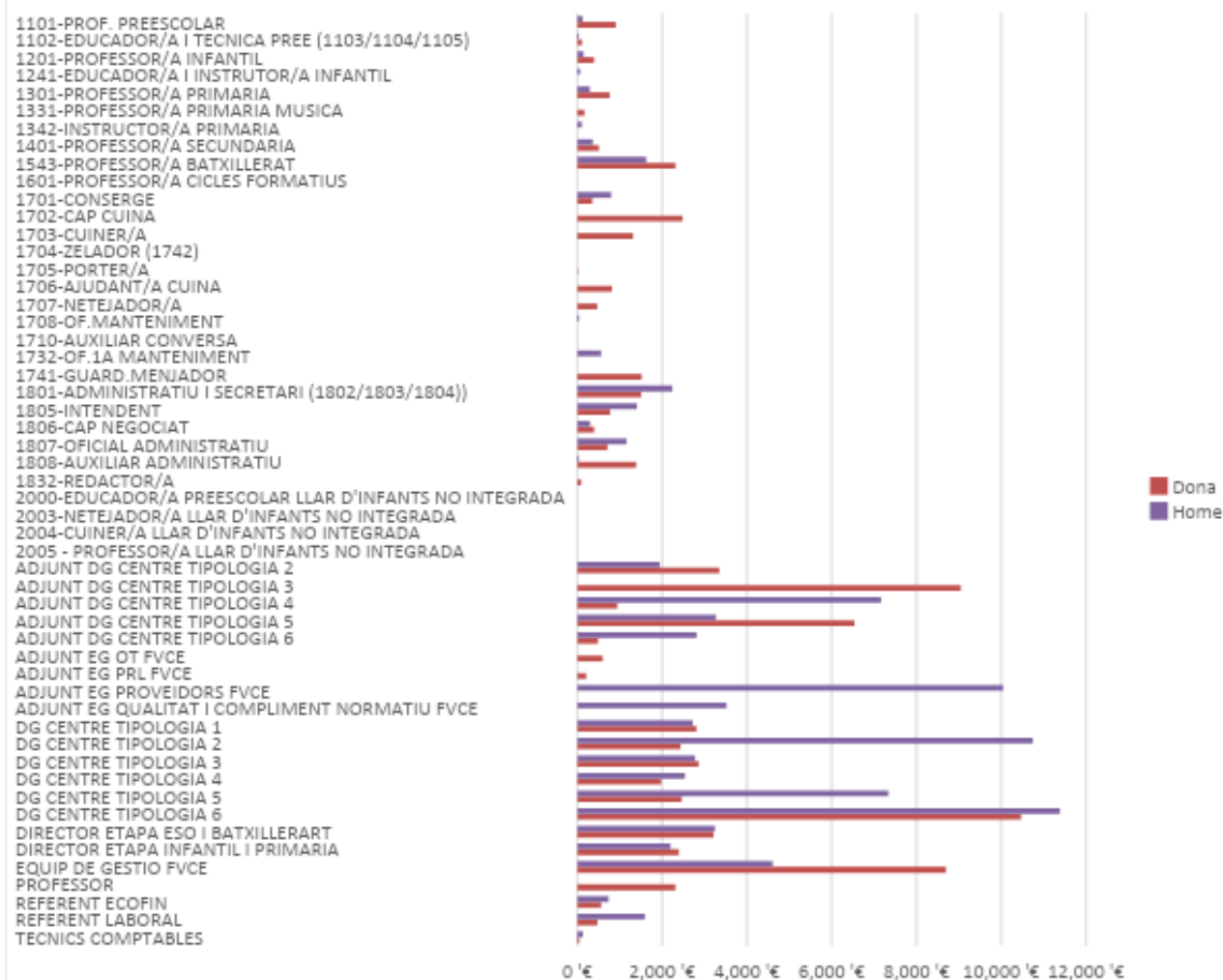


Mediana del complement salarial 6 segregat per sexe i lloc de treball:

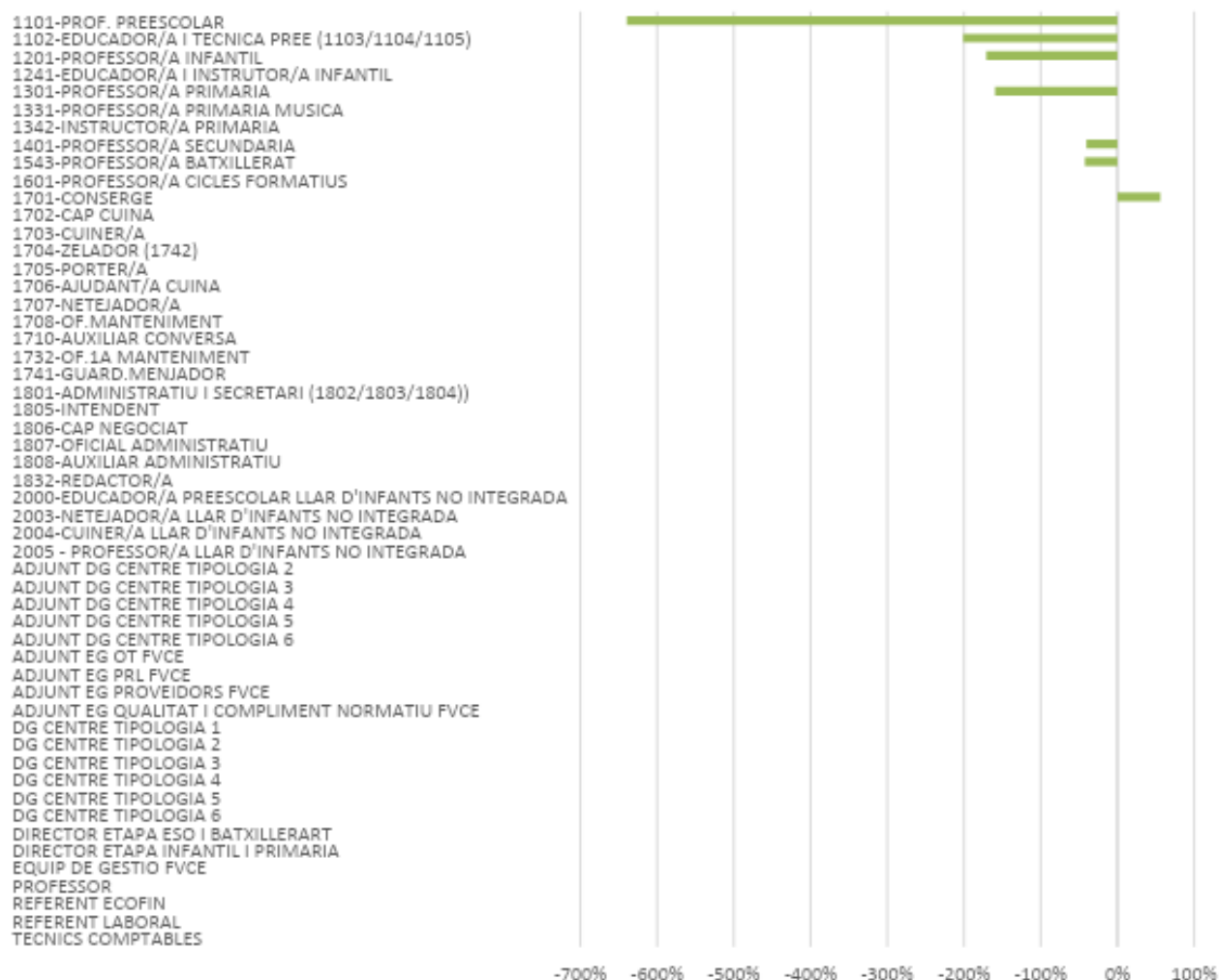
Mediana del complement salarial 6			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	907,23 €	122,68 €	-639,5%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	110,33 €	36,64 €	-201,1%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	393,74 €	145,34 €	-170,9%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	66,14 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	760,73 €	293,12 €	-159,5%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	168,55 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	104,52 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	507,35 €	361,20 €	-40,5%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	2.314,06 €	1.624,45 €	-42,5%

1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	351,66 €	797,85 €	55,9%
1702-CAP CUINA	2.482,20 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	1.314,55 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	17,17 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	816,54 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	469,35 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	42,81 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	560,52 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	1.516,32 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	1.505,68 €	2.239,88 €	32,8%
1805-INTENDENT	774,72 €	1.404,60 €	44,8%
1806-CAP NEGOCIAT	396,61 €	298,43 €	-32,9%
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	709,20 €	1.161,19 €	38,9%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	1.386,65 €	38,65 €	-3488,2%
1832-REDACTOR/A	90,50 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	3.348,96 €	1.942,56 €	-72,4%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	9.045,02 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	943,29 €	7.164,59 €	86,8%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	6.535,99 €	3.270,28 €	-99,9%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	486,88 €	2.813,62 €	82,7%
ADJUNT EG OT FVCE	595,48 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	210,72 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	10.044,66 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	3.518,52 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	2.809,22 €	2.722,40 €	-3,2%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	2.433,94 €	10.745,39 €	77,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	2.859,81 €	2.777,38 €	-3,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	1.976,91 €	2.539,24 €	22,1%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	2.458,02 €	7.338,32 €	66,5%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	10.468,92 €	11.383,93 €	8,0%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	3.212,19 €	3.244,68 €	1,0%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	2.394,71 €	2.196,81 €	-9,0%
EQUIP DE GESTIO FVCE	8.694,80 €	4.608,18 €	-88,7%
PROFESSOR	2.313,57 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	560,36 €	735,18 €	23,8%
REFERENT LABORAL	472,56 €	1.591,87 €	70,3%
TECNICS COMPTABLES	48,28 €	130,24 €	62,9%

173.2a. Mediana del complement salarial 6 segregat per sexe i lloc de treball



173.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 6 segregat per sexe i lloc de treball

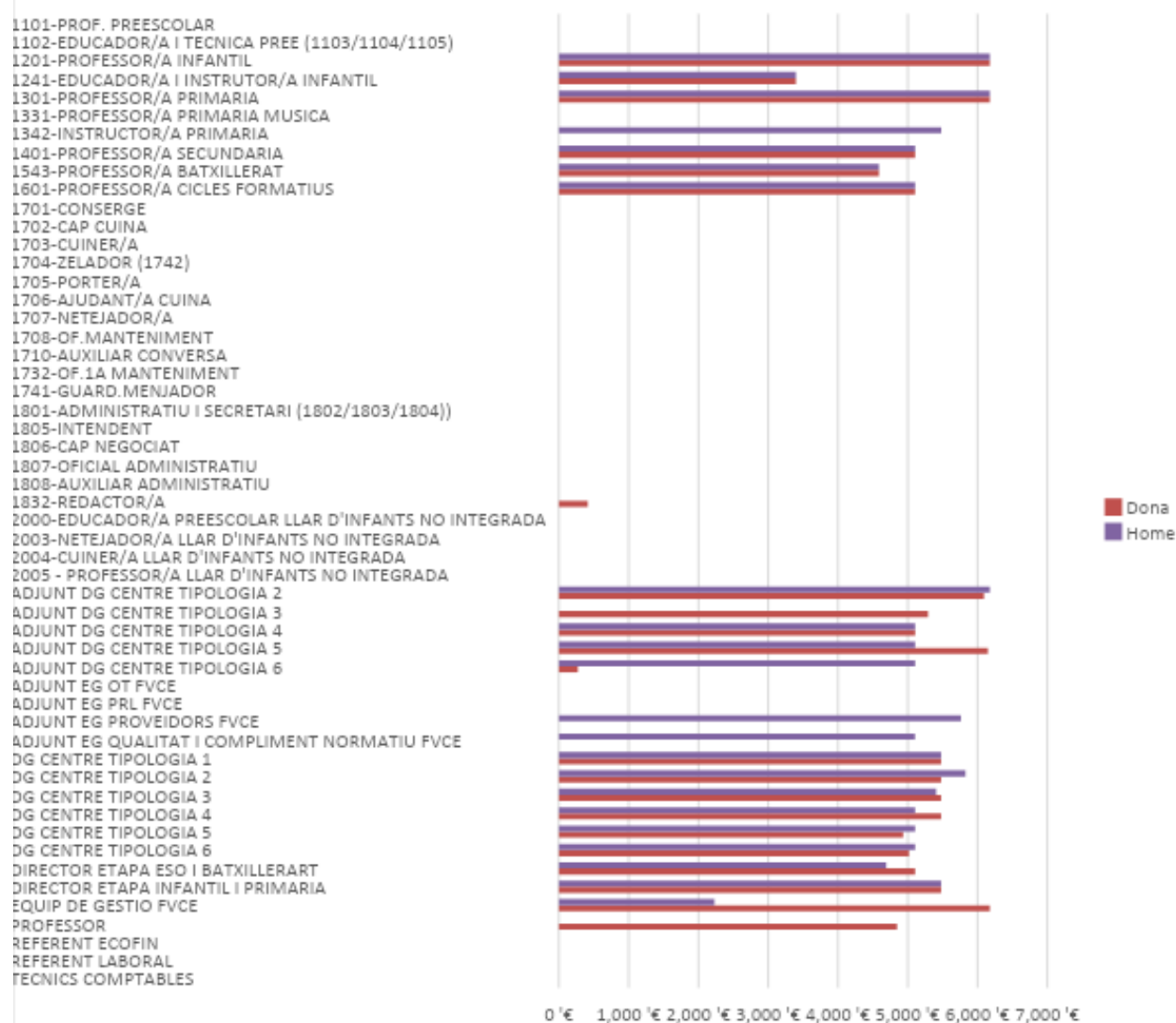


Mediana del complement salarial 7 segregat per sexe i lloc de treball:

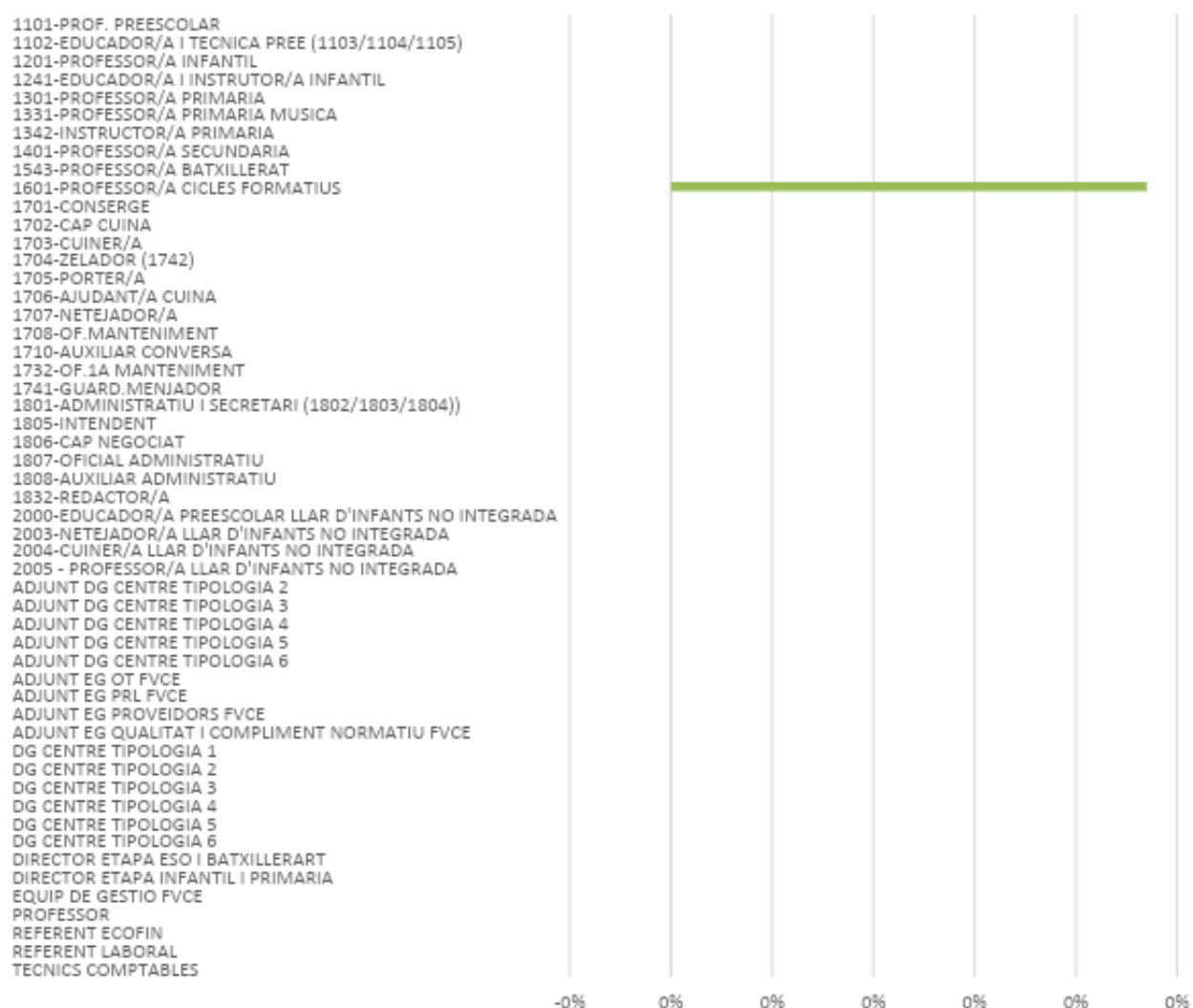
Mediana del complement salarial 7			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	6.176,64 €	6.176,64 €	0,0%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	3.396,84 €	3.396,84 €	0,0%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	6.176,64 €	6.176,64 €	0,0%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	5.480,30 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	5.105,28 €	5.105,28 €	0,0%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	4.587,60 €	4.587,60 €	0,0%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	5.104,80 €	5.105,28 €	0,0%
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A

1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	414,24 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	6.092,64 €	6.176,64 €	1,4%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	5.291,64 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	5.106,25 €	5.105,28 €	0,0%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	6.148,68 €	5.105,28 €	-20,4%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	272,28 €	5.105,28 €	94,7%
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	5.761,96 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	5.103,54 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	5.478,00 €	5.478,00 €	0,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	5.478,00 €	5.827,30 €	6,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	5.477,82 €	5.406,54 €	-1,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	5.478,00 €	5.105,22 €	-7,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	4.934,40 €	5.105,28 €	3,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	5.017,20 €	5.105,28 €	1,7%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	5.105,28 €	4.691,04 €	-8,8%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	5.478,00 €	5.478,00 €	0,0%
EQUIP DE GESTIO FVCE	6.176,64 €	2.229,06 €	-177,1%
PROFESSOR	4.846,32 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A

183.2a. Mediana del complement salarial 7 segregat per sexe i lloc de treball



183.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 7 segregat per sexe i lloc de treball



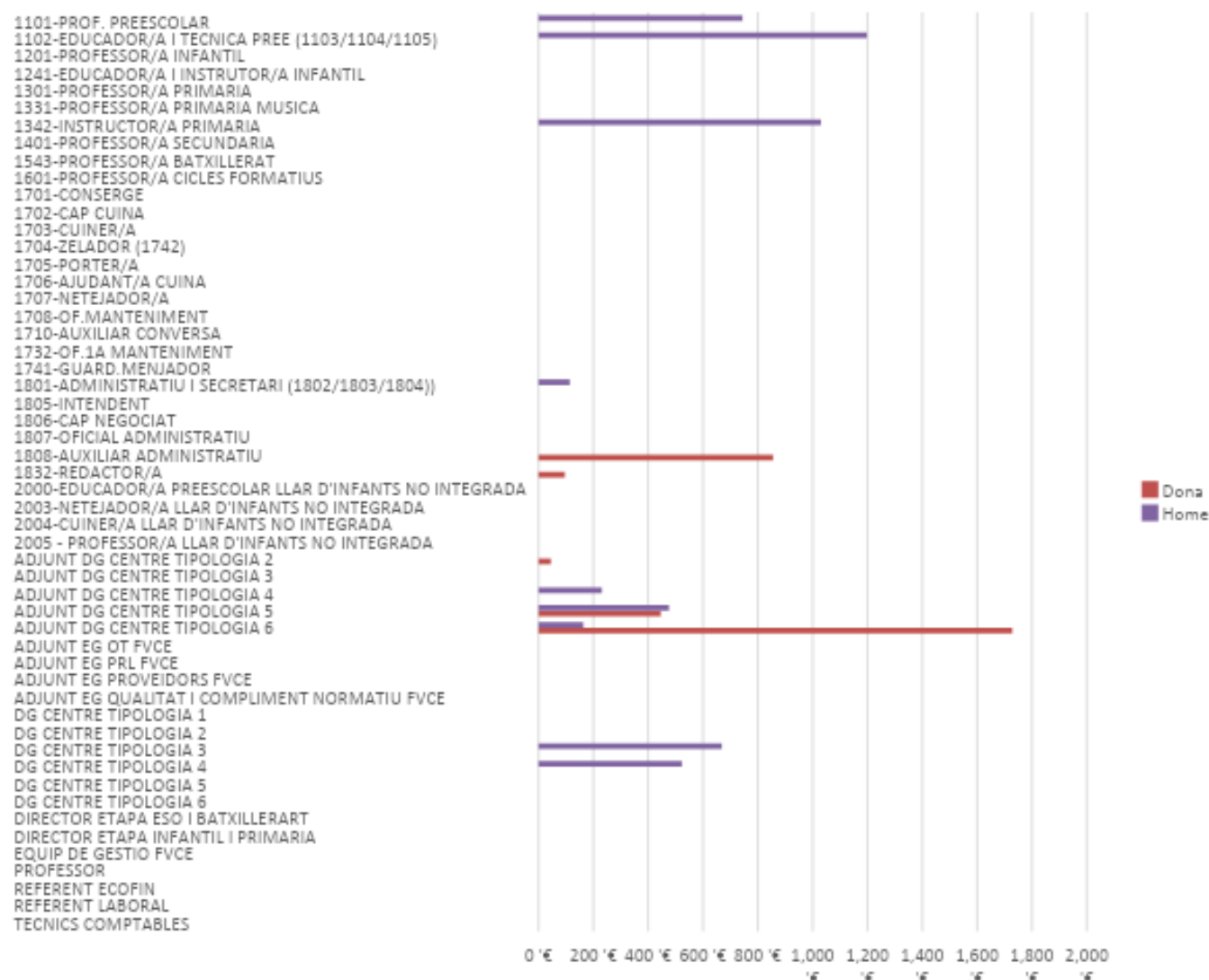
Mediana de les percepcions extrasalarials 1:

Mediana de les percepcions extrasalarials 1			
	Dona	Home	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	744,00 € 1.197,72	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	€	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 € 1.030,08	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	€	N/A

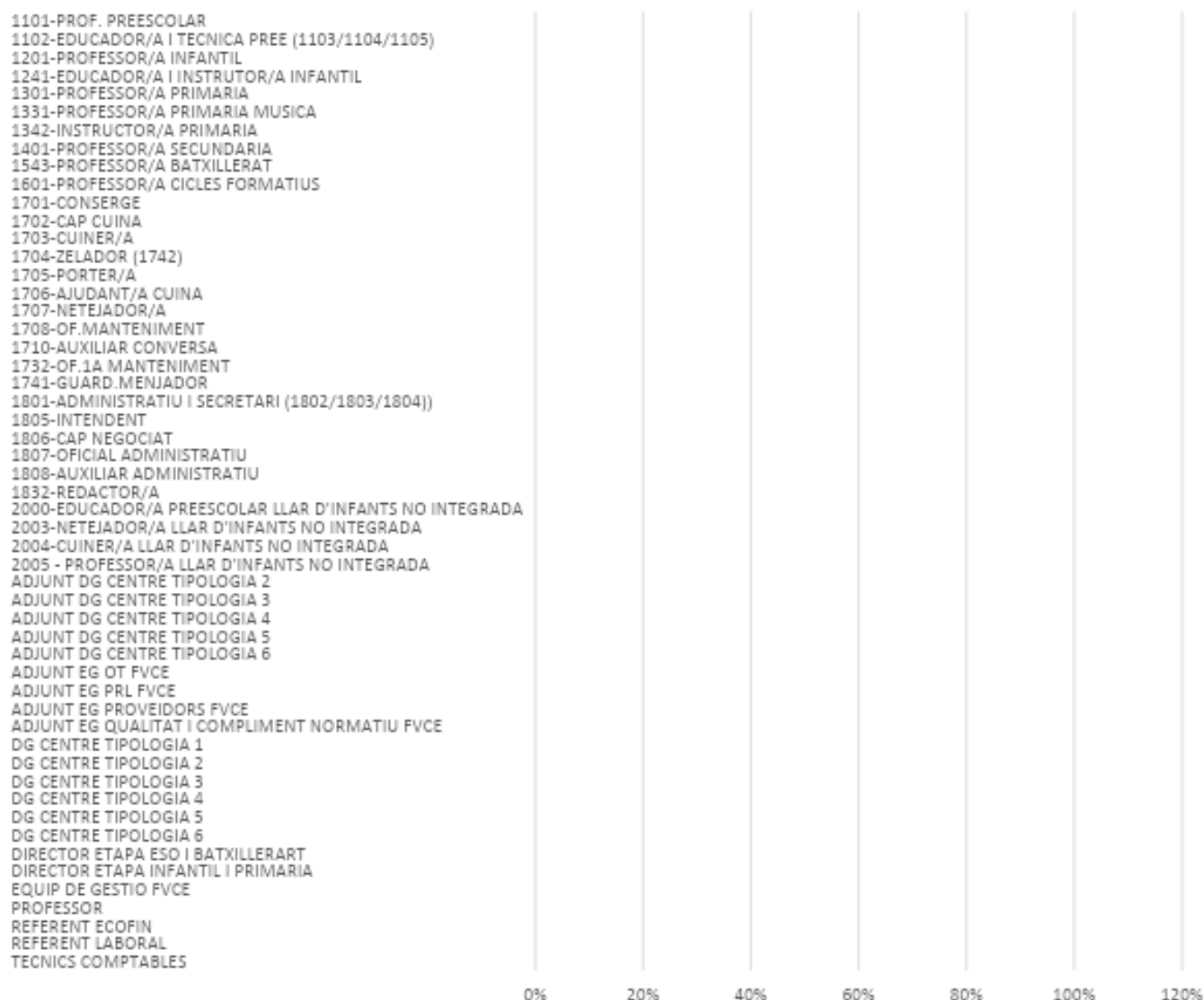
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	114,01 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	855,60 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	96,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	45,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	231,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	445,56 €	475,78 €	6,4%
	1.728,00		-956,8
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	€	163,52 €	%
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	668,50 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	522,90 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	N/A

REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	N/A

233.2a. Mediana de les percepcions extrasalarials 1 segregades per sexe i lloc de treball



233.2b. Bretxa salarial de la mediana de les percepcions extrasalarials 1 segregades per sexe i lloc de treball



3.1.1 Resultats: Anàlisi de les diferències majors d'un 25% referents a la mediana de retribucions.

- i. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mediana del total de retribucions anuals** segregada per sexe i lloc de treball:

- Es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **37,3%** en el lloc de treball "**AUXILARS DE CONVERSA**".

Aquesta bretxa es produeix com a conseqüència de que un dels treballadors homes que ocupa la posició d'Auxiliar de Conversa està cobrant el salari a preu de primària (que és més elevat que el que el conveni estableix pels auxiliars), perquè presta els seus serveis a les aules de primària, mentre que la resta de personal que ocupa el mateix lloc de treball, no realitzen classes a aquests cursos.

No obstant, no se'l pot posar en la categoria de primària ja que no té la titulació necessària per estar enquadrat en aquest lloc de treball.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- Es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **32,2%** en el lloc de treball "**ADMINISTRATIU I SECRETARI** (1802/1803/1804)".

Aquesta bretxa es produeix amb motiu de que la Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya respectant les condicions salarials que tenien pactades anteriorment, i per l'execució d'unes tasques que actualment no les estan realitzant. Actualment els salaris del personal d'administració i serveis està protocol·litzat i tots els treballadors cobraran en funció de les tasques i tipologia d'escola. El motiu de la bretxa és que tots els pactes anteriors no es poden rescindir.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- També podem apreciar una bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) de **-25,4%** del lloc de treball "**AUXILIAR ADMINISTRATIU**".

Aquesta bretxa es produeix amb motiu de que la Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya respectant les condicions salarials que tenien pactades anteriorment, i per l'execució d'unes tasques que actualment no les estan realitzant. Actualment els salaris del personal d'administració i serveis està protocol·litzat i tots els treballadors cobraran en funció de les tasques i tipologia d'escola. El motiu de la bretxa és

que tots els pactes anteriors no es poden rescindir.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- Es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **44,7%** del lloc de treball "**ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6**".

Aquesta bretxa es produeix perquè el referit lloc de treball enquadra els adjunts dels equips directius d'escoles de tipologia 6.I. Aquest lloc de treball actualment l'ocupen 4 treballadors de diferents escoles.

Els treballadors cobren el salari de Conveni segons l'etapa que preseten serveis més un complement de càrrec. En aquest cas, la bretxa es produeix perquè una de les professores que ocupa aquesta posició és mestre de la llar d'infants i el Conveni Col·lectiu aplicable estableix un salari inferior que l'establert per les categories d'infantil, primària i secundària, que són els cursos que imparteixen els altres companys que ocupen aquesta posició.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- Per últim, observem una bretxa (els homes cobren més que les dones) del **38,3%** en el lloc de treball "**EQUIP DE GESTIÓ FVCE**".

Una de les treballadores, membre de l'Equip de Gestió, només realitza tasques de direcció a temps parcial, concretament tres dies a la setmana. Existeix la bretxa en les retribucions perquè la treballadora està contractada a jornada completa, però durant tres dies a la setmana realitza les tasques de direcció i la resta de dies es dedica a la docència, mentre altres companys que ocupen aquesta posició hi dediquen més hores i en conseqüència, cobren més.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

ii. En quant a la **mediana de salari base anual** segregada per sexe i lloc de treball:

- Podem apreciar una bretxa salarial positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **45,8%** en el lloc de treball "**ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6**".

Aquesta es produeix perquè el lloc de treball enquadra els adjunts dels equips directius d'escoles de tipologia 6. E

El lloc de treball l'ocupen quatre treballadors de diferents escoles que cobren el salari de Conveni segons l'etapa que presten serveis més un complement de càrrec.

La bretxa està justificada perquè una de les treballadores és mestre de la llar d'infants i el Conveni Col·lectiu estableix un salari inferior que els establerts per les categories d'infantil, primària i secundària.

iii. En quant a la **mediana del complement salarial 2** segregat per sexe i lloc de treball:

- Així mateix, existeix una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **90%** en el lloc de treball "**ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804)**" a la mediana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball.

Aquest complement salarial enquadra les millores voluntàries, plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador.

En quant a les millores voluntàries, hi ha alguns treballadors que les tenen i altres no perquè la Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya respectant les condicions salarials que tenien pactades anteriorment. El motiu de la bretxa és que tots els pactes anteriors no es poden rescindir.

Actualment els salaris del personal de nou ingrés que ocupen aquest lloc de treball està protocol·litzat segons conveni i per aquest motiu, no cobren les millores voluntàries que altres companys sí tenen com a conseqüència de la subrogació.

Així, aquesta bretxa anirà disminuint a mesura que s'extingeixin els contractes del personal subrogat (ja sigui per baixa voluntària, jubilació, acomiadament etc.).

En canvi, els plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador, s'abonen en funció de si els treballadors que s'engloven en aquest lloc de treball realitzen aquestes tasques o no. Així, pot succeir que durant l'any 2021 van haver més homes que dones que van realitzar aquest tipus d'activitats, i això produeix que cobressin aquest tipus de complements i en conseqüència, que la bretxa salarial augmenti.

Pels motius anteriorment esmentats, la bretxa estaria justificada. No obstant, la Fundació ha de procurar en la mesura del possible que tot el personal que ocupa aquesta posició tingui les mateixes oportunitats per accedir a realitzar les activitats, batxillerat dual o vigilàncies de menjador per poder cobrar els corresponents complements.

iv. En quant a la **mediana del complement salarial 4** segregat per sexe i lloc de treball:

- S'aprecia bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) en un **-97,8%** a la mediana del complement salarial 4 del lloc de treball "**ADJUNT CENTRE TIPOLOGIA 2**".

Aquesta bretxa apareix perquè dos dels professors van deixar de tenir el càrrec d'adjunts DG el 31/08/2021, mentre que les companyes dones que ocupen aquesta posició van seguir realitzant el càrrec i per tant, seguien percebent la retribució corresponent a aquest complement.

- S'observa bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **95,8%** en el lloc de treball "**EQUIP DE GESTIÓ FVCE**".

Aquesta bretxa es produeix com a conseqüència de que els membres de l'Equip de Gestió estan integrats per persones que tenen diferents llocs de treball, és a dir, a més de formar part de l'equip de gestió són docents de primària o secundària, o formen part de l'equip d'administració.

Com que el Conveni Col·lectiu d'aplicació indica que en cas de realització de certes funcions s'ha de cobrar un complement específic al càrrec o complements d'analogia, es produeix la situació en que hi ha alguns membres d'aquest equip de gestió que cobren aquests complements i d'altres no, depenent de les funcions que exerceixen.

Durant l'any 2021, hi havia més homes que dones que cobraven aquest tipus de complement per realitzar les tasques previstes al Conveni per percebre'l, i per aquest motiu, es produeix la bretxa salarial.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- v. A la **mediana del complement salarial 6** apareixen les següents bretxes, tant positives (els homes cobren més que les dones) com negatives (les dones cobren més que els homes):

- "**PROFESSOR DE PREESCOLAR**" un **-639,5%**
- "**EDUCADOR I TÈCNIC PREE**" un **-201,1%**
- "**PROFESSOR INFANTIL**" un **-170,9%**
- "**PROFESSOR DE PRIMÀRIA**" un **-159,5%**
- "**PROFESSOR DE SECUNDÀRIA**" un **-40,5%**
- "**PROFESSOR DE BATXILLERAT**" un **-42,5%**
- "**CONSERGE**" un **55,9%**
- "**ADMINISTRATIU I SECRETARI**" un **32,8%**
- "**INTENDENT**" un **44,8%**
- "**CAP NEGOCIAT**" un **-32,9%**
- "**OFICIAL ADMINISTRATIU**" un **38,9%**

- **“AUXILAR ADMINISTRATIU”** un **-3.448,2%**
- **“ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2”** un **-72,4%**
- **“ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4”** un **86,8%**
- **“ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5”** un **-99,9%**
- **“ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6”** un **82,7%**
- **“DG CENTRE TIPOLOGIA 2”** un **77,3%**
- **“DG CENTRE TIPOLOGIA 5”** un **66,5%**
- **“EQUIP DE GESTIÓ FVCE”** un **-88,7%**
- **“REFERENT LABORAL”** un **70,3%**
- **“TÈCNICS COMPTABLES”** un **62,9%**

Aquest complement salarial enquadra els conceptes salarials d'antiguitats i estadis establerts en el Conveni Col·lectiu.

Així doncs, les bretxes citades anteriorment estarien justificades perquè els complements s'abonen segons l'antiguitat que tingui cada treballador i els mèrits (major antiguitat, llocs de treball assolits en la trajectòria professional etc.) adquirits pels treballadors que venen determinats pel Conveni Col·lectiu d'aplicació per abonar els estadis.

vi. En quant a la **mediana del complement salarial 7** segregat per sexe i lloc de treball:

- S'aprecia una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **94,7%** en el lloc de treball **“ADJUNT CENTRE TIPOLOGIA 6”**.

El complement salarial 7 enquadra conceptes que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació: complement específic, complement de batxillerat, plus analogia i complements de tutoria, que s'abonen atenent a les funcions específiques que realitzen els treballadors englobats en aquest lloc de treball.

Durant l'any 2021, hi va haver més homes que s'agrupen a la posició Adjunt Centre Tipologia 6 que van cobrar aquest tipus de complements per exercir les funcions inherents per obtenir-los segons les normes que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació. Per aquest motiu es produeix la bretxa salarial.

En aquest sentit, la bretxa salarial estaria justificada.

- S'observa una bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) d'un **-177,1%** en el lloc de treball **“EQUIP DE GESTIÓ FVCE”**.

El complement salarial 7 enquadra conceptes que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació: complement específic, complement de batxillerat, plus analogia i complements de tutoria, que s'abonen atenent a les funcions específiques que realitzen els treballadors englobats en aquest lloc de treball.

Durant l'any 2021, hi va haver més dones que s'agrupen a la posició Equip de Gestió FVCE que van cobrar aquest tipus de complements per exercir les funcions inherents per obtenir-los segons les normes que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació. Per aquest motiu es produeix la bretxa salarial.

En aquest sentit, la bretxa salarial estaria justificada.

vii. En quant a la mediana de les percepcions extrasalarials l:

- ☐ Per últim, observem una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) de **956,8%** en el lloc de treball **“ADJUNT CENTRE TIPOLOGIA 6”**.

Les referides percepcions extrasalarials enquadren les retribucions en espècie cotitzades i tributades en les nòmines dels treballadors o treballadores que deixen a dinar els seus fills en els menjadors de les escoles Vedruna.

Aquesta beca del 50% de menjador s'ofereix per igual a totes les persones treballadores que són pares/mares i els seus fills assisteixen a les escoles Vedruna, però durant l'any 2021 fortuïtament en aquesta posició hi ha més homes que dones que s'han acollit a aquesta beca.

Per aquest motiu, aquesta bretxa està justificada.

viii. La majoria de llocs de treball estan ocupats exclusivament per dones, fet que produeix que no es pugui analitzar la diferenciació de salaris entre sexes (infrarepresentació masculina).

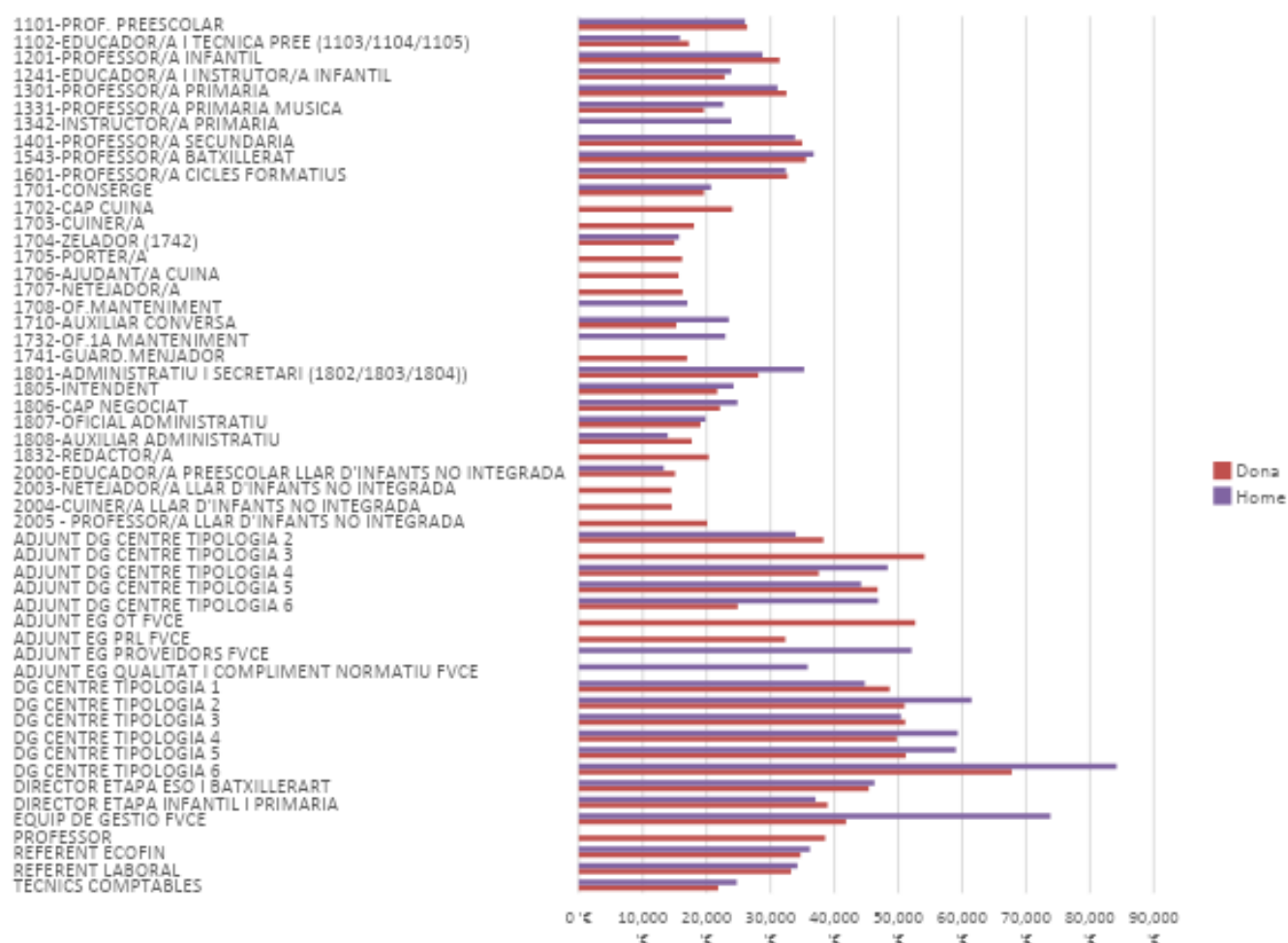
3.2 Mitjana de retribucions.

Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball:

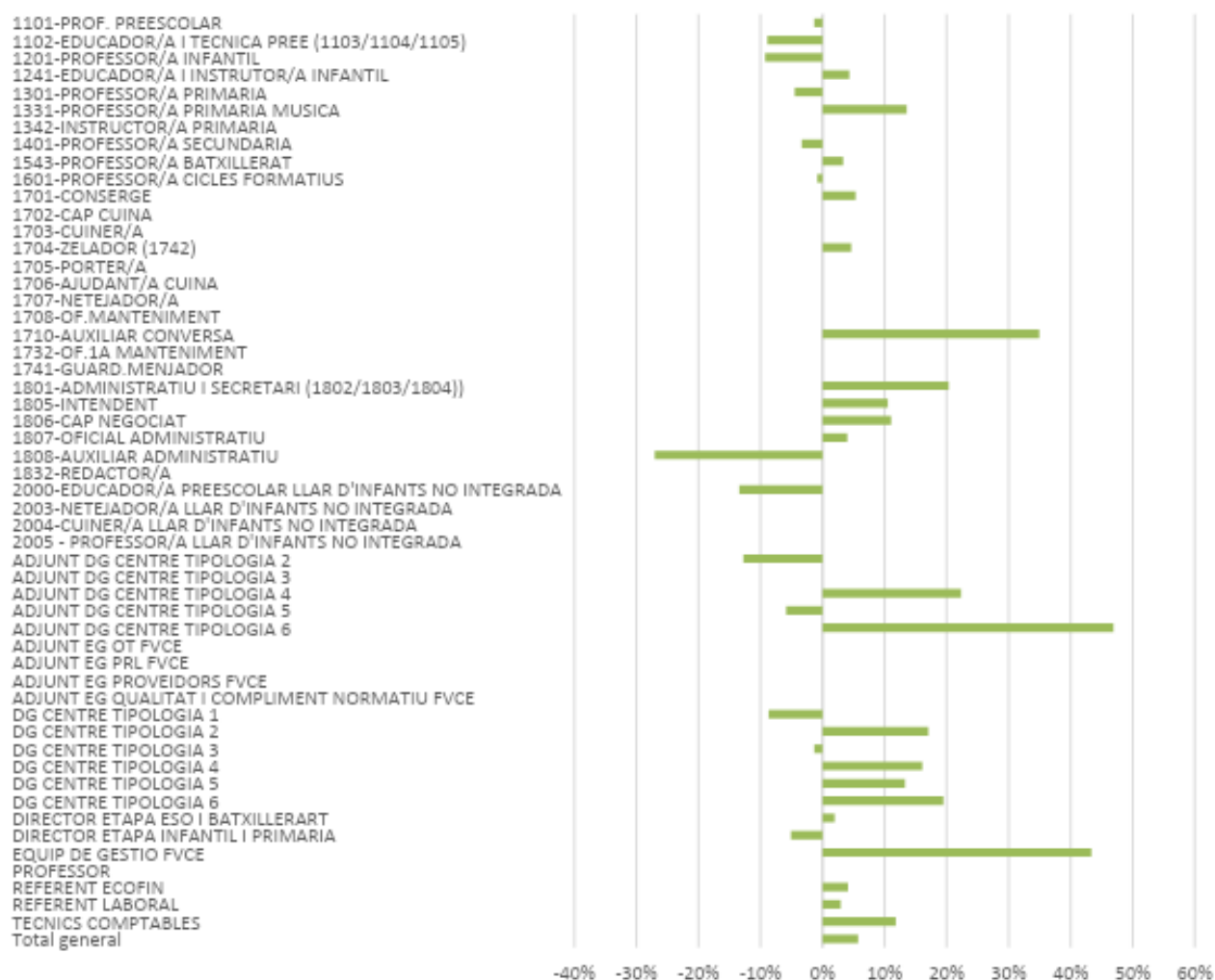
Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	26.360,73 €	26.010,77 €	26.310,74 €	-1,3%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	17.225,79 €	15.818,33 €	17.197,64 €	-8,9%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	31.422,04 €	28.760,29 €	31.339,15 €	-9,3%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	22.827,59 €	23.858,57 €	23.171,25 €	4,3%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	32.505,01 €	31.107,20 €	32.160,48 €	-4,5%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	19.581,70 €	22.655,87 €	21.118,78 €	13,6%
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	23.885,60 €	23.885,60 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	34.974,84 €	33.838,72 €	34.579,67 €	-3,4%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	35.544,70 €	36.767,19 €	36.033,70 €	3,3%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	32.672,74 €	32.398,88 €	32.526,68 €	-0,8%
1701-CONSERGE	19.596,54 €	20.700,50 €	19.824,94 €	5,3%
1702-CAP CUINA	24.034,33 €	0,00 €	24.034,33 €	N/A
1703-CUINER/A	18.031,07 €	0,00 €	18.031,07 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	14.965,24 €	15.691,45 €	15.149,13 €	4,6%
1705-PORTER/A	16.170,08 €	0,00 €	16.170,08 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	15.612,14 €	0,00 €	15.612,14 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	16.251,26 €	0,00 €	16.251,26 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	16.994,28 €	16.994,28 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	15.276,86 €	23.482,74 €	15.960,68 €	34,9%
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	22.942,46 €	22.942,46 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	16.950,19 €	0,00 €	16.950,19 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	28.094,07 €	35.265,62 €	28.675,55 €	20,3%
1805-INTENDENT	21.672,66 €	24.221,85 €	22.401,00 €	10,5%
1806-CAP NEGOCIAT	22.087,99 €	24.834,75 €	22.510,57 €	11,1%
1807-OFICIAL ADMINISTRATIU	19.044,27 €	19.835,81 €	19.270,42 €	4,0%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	17.693,53 €	13.926,41 €	16.437,82 €	-27,1%
1832-REDACTOR/A	20.330,81 €	0,00 €	20.330,81 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	15.085,37 €	13.300,07 €	14.957,85 €	-13,4%
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.490,88 €	0,00 €	14.490,88 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.556,12 €	0,00 €	14.556,12 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	20.100,04 €	0,00 €	20.100,04 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	38.291,37 €	33.956,49 €	36.557,41 €	-12,8%

ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	54.101,43 €	0,00 €	54.101,43 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	37.563,08 €	48.360,62 €	41.162,26 €	22,3%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	46.770,04 €	44.180,06 €	45.618,94 €	-5,9%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	24.882,72 €	46.855,69 €	41.362,45 €	46,9%
ADJUNT EG OT FVCE	52.657,18 €	0,00 €	52.657,18 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	32.339,83 €	0,00 €	32.339,83 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	52.088,05 €	52.088,05 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	35.830,85 €	35.830,85 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	48.653,89 €	44.762,79 €	46.708,34 €	-8,7%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	50.990,48 €	61.476,03 €	55.184,70 €	17,1%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	51.086,61 €	50.412,50 €	50.894,01 €	-1,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	49.763,62 €	59.304,04 €	57.395,95 €	16,1%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	51.178,15 €	59.023,57 €	54.665,00 €	13,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	67.772,99 €	84.175,85 €	75.974,42 €	19,5%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	45.373,53 €	46.279,19 €	45.579,36 €	2,0%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	38.936,73 €	37.049,80 €	38.536,47 €	-5,1%
EQUIP DE GESTIO FVCE	41.827,25 €	73.817,29 €	67.419,28 €	43,3%
PROFESSOR	38.571,35 €	0,00 €	38.571,35 €	N/A
REFERENT ECOFIN	34.690,51 €	36.178,53 €	35.434,52 €	4,1%
REFERENT LABORAL	33.220,24 €	34.221,38 €	33.420,47 €	2,9%
TECNICS COMPTABLES	21.810,57 €	24.731,92 €	23.758,13 €	11,8%
Total general	29.585,39 €	31.386,87 €	30.022,40 €	5,7%

103.1a. Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball



103.1b. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball



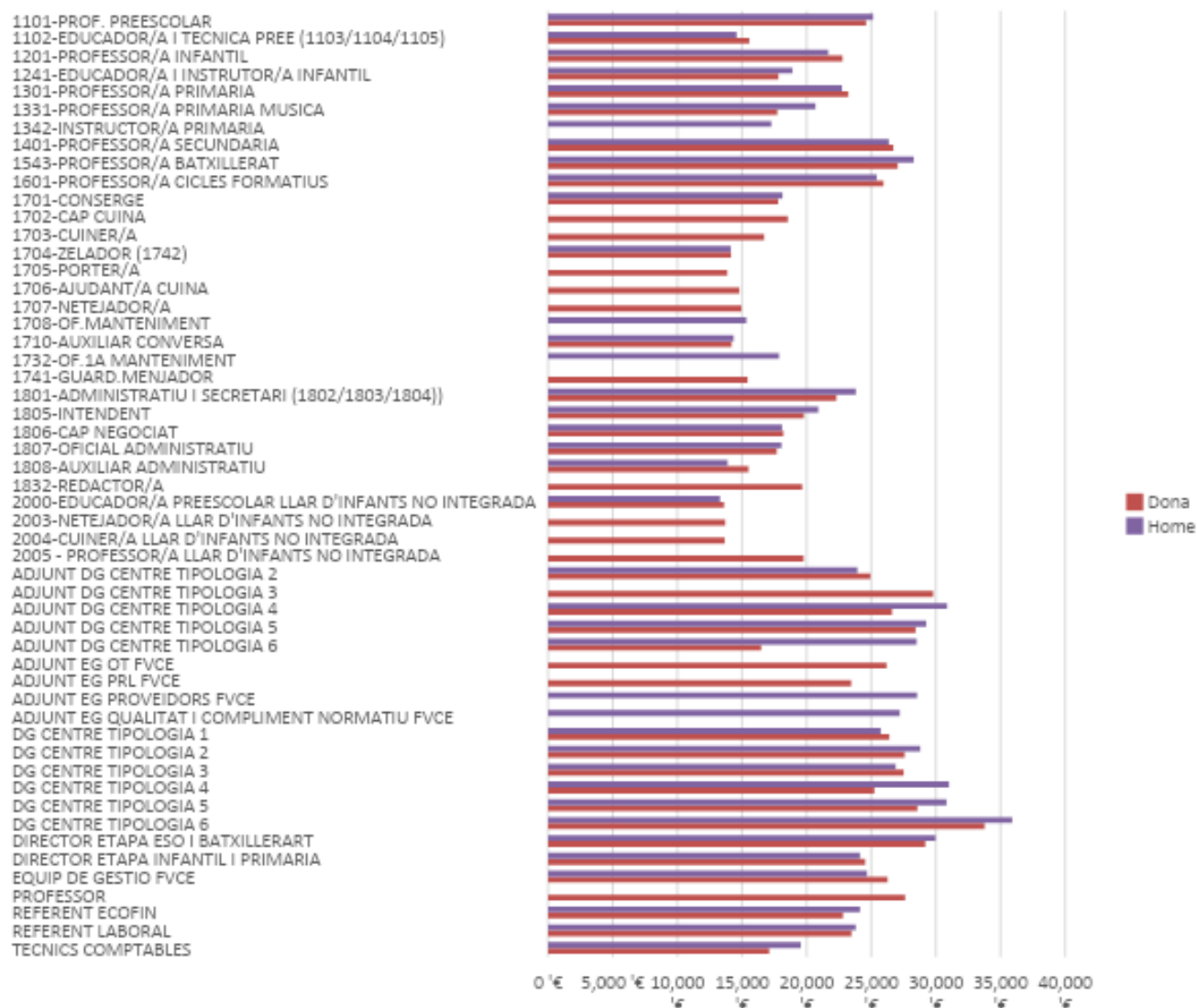
Mitjana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball:

Mitjana de la retribució total anual				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	26.360,73 €	26.010,77	26.310,74 €	-1,3%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	17.225,79 €	15.818,33	17.197,64 €	-8,9%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	31.422,04 €	28.760,29	31.339,15 €	-9,3%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	22.827,59 €	23.858,57	23.171,25 €	4,3%

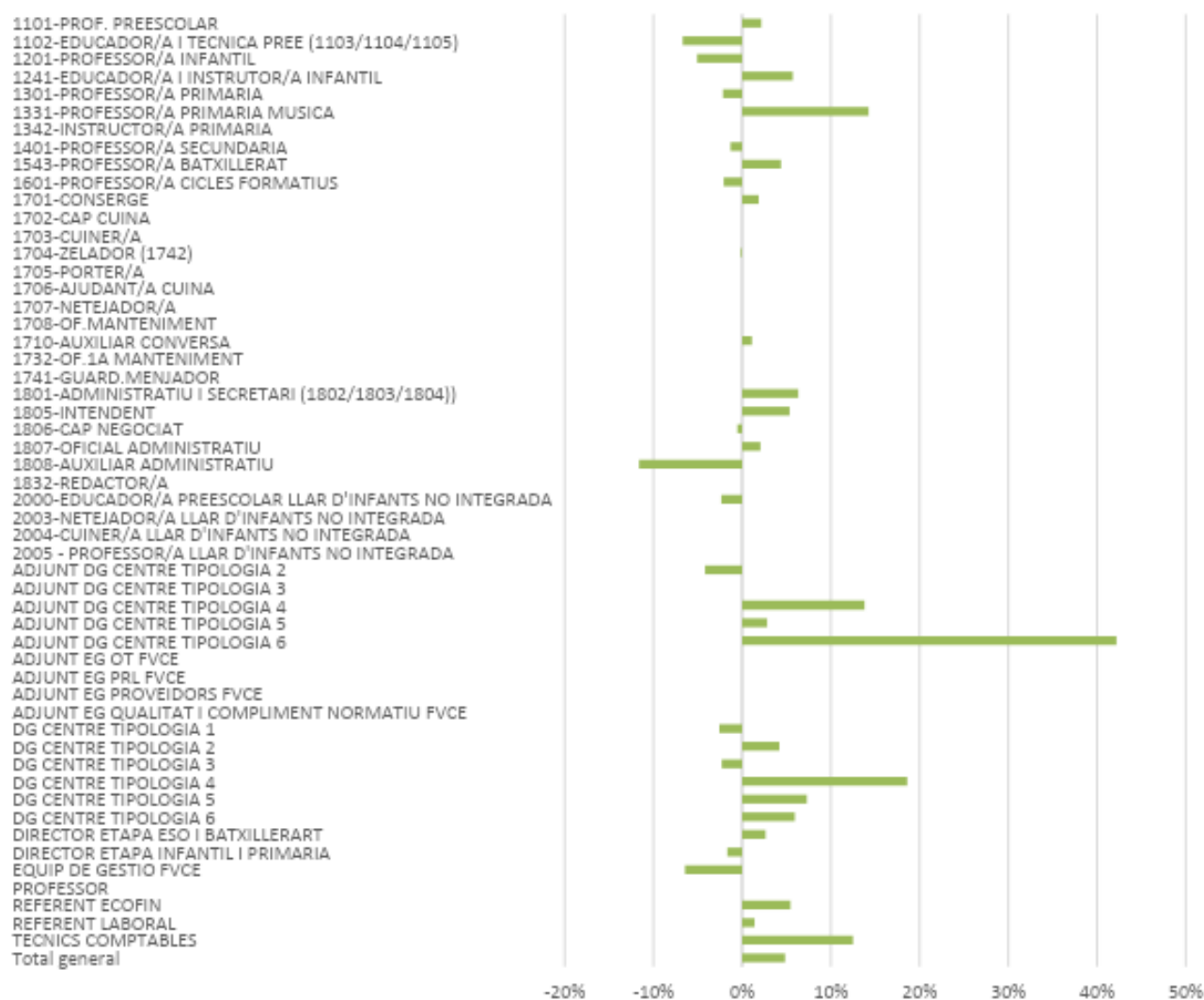
		31.107,20		
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	32.505,01 €	€	32.160,48 €	-4,5%
		22.655,87		
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	19.581,70 €	€	21.118,78 €	13,6%
		23.885,60		
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	€	23.885,60 €	N/A
		33.838,72		
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	34.974,84 €	€	34.579,67 €	-3,4%
		36.767,19		
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	35.544,70 €	€	36.033,70 €	3,3%
		32.398,88		
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	32.672,74 €	€	32.526,68 €	-0,8%
		20.700,50		
1701-CONSERGE	19.596,54 €	€	19.824,94 €	5,3%
1702-CAP CUINA	24.034,33 €	0,00 €	24.034,33 €	N/A
1703-CUINER/A	18.031,07 €	0,00 €	18.031,07 €	N/A
		15.691,45		
1704-ZELADOR (1742)	14.965,24 €	€	15.149,13 €	4,6%
1705-PORTER/A	16.170,08 €	0,00 €	16.170,08 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	15.612,14 €	0,00 €	15.612,14 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	16.251,26 €	0,00 €	16.251,26 €	N/A
		16.994,28		
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	€	16.994,28 €	N/A
		23.482,74		
1710-AUXILIAR CONVERSA	15.276,86 €	€	15.960,68 €	34,9%
		22.942,46		
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	€	22.942,46 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	16.950,19 €	0,00 €	16.950,19 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	28.094,07 €	€	28.675,55 €	20,3%
		24.221,85		
1805-INTENDENT	21.672,66 €	€	22.401,00 €	10,5%
		24.834,75		
1806-CAP NEGOCIAT	22.087,99 €	€	22.510,57 €	11,1%
		19.835,81		
1807-OFICIAL ADMINISTRATIU	19.044,27 €	€	19.270,42 €	4,0%
		13.926,41		
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	17.693,53 €	€	16.437,82 €	-27,1%
1832-REDACTOR/A	20.330,81 €	0,00 €	20.330,81 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	15.085,37 €	€	14.957,85 €	-13,4%
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.490,88 €	0,00 €	14.490,88 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	14.556,12 €	0,00 €	14.556,12 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	20.100,04 €	0,00 €	20.100,04 €	N/A
		33.956,49		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	38.291,37 €	€	36.557,41 €	-12,8%

ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	54.101,43 €	0,00 €	54.101,43 €	N/A
		48.360,62		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	37.563,08 €	€	41.162,26 €	22,3%
		44.180,06		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	46.770,04 €	€	45.618,94 €	-5,9%
		46.855,69		
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	24.882,72 €	€	41.362,45 €	46,9%
ADJUNT EG OT FVCE	52.657,18 €	0,00 €	52.657,18 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	32.339,83 €	0,00 €	32.339,83 €	N/A
		52.088,05		
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	€	52.088,05 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT		35.830,85		
NORMATIU FVCE	0,00 €	€	35.830,85 €	N/A
		44.762,79		
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	48.653,89 €	€	46.708,34 €	-8,7%
		61.476,03		
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	50.990,48 €	€	55.184,70 €	17,1%
		50.412,50		
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	51.086,61 €	€	50.894,01 €	-1,3%
		59.304,04		
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	49.763,62 €	€	57.395,95 €	16,1%
		59.023,57		
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	51.178,15 €	€	54.665,00 €	13,3%
		84.175,85		
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	67.772,99 €	€	75.974,42 €	19,5%
		46.279,19		
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	45.373,53 €	€	45.579,36 €	2,0%
		37.049,80		
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	38.936,73 €	€	38.536,47 €	-5,1%
		73.817,29		
EQUIP DE GESTIO FVCE	41.827,25 €	€	67.419,28 €	43,3%
PROFESSOR	38.571,35 €	0,00 €	38.571,35 €	N/A
		36.178,53		
REFERENT ECOFIN	34.690,51 €	€	35.434,52 €	4,1%
		34.221,38		
REFERENT LABORAL	33.220,24 €	€	33.420,47 €	2,9%
		24.731,92		
TECNICS COMPTABLES	21.810,57 €	€	23.758,13 €	11,8%
		31.386,87		
Total general	29.585,39 €	€	30.022,40 €	5,7%

113.1a. Mitjana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball



113.1b. Bretxa salarial de la mitjana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball

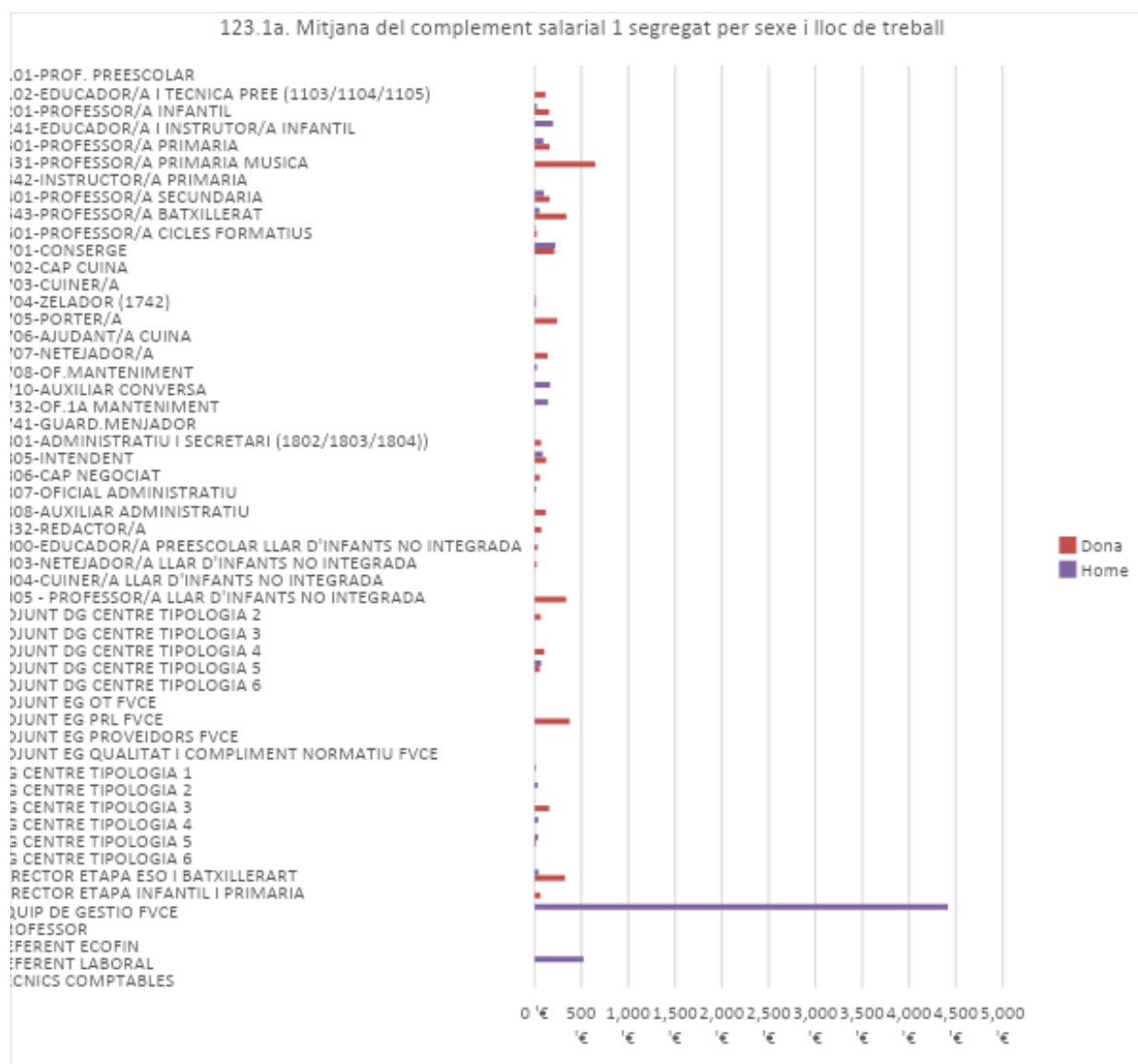


Mitjana del complement salarial 1 segregat per sexe i lloc de treball:

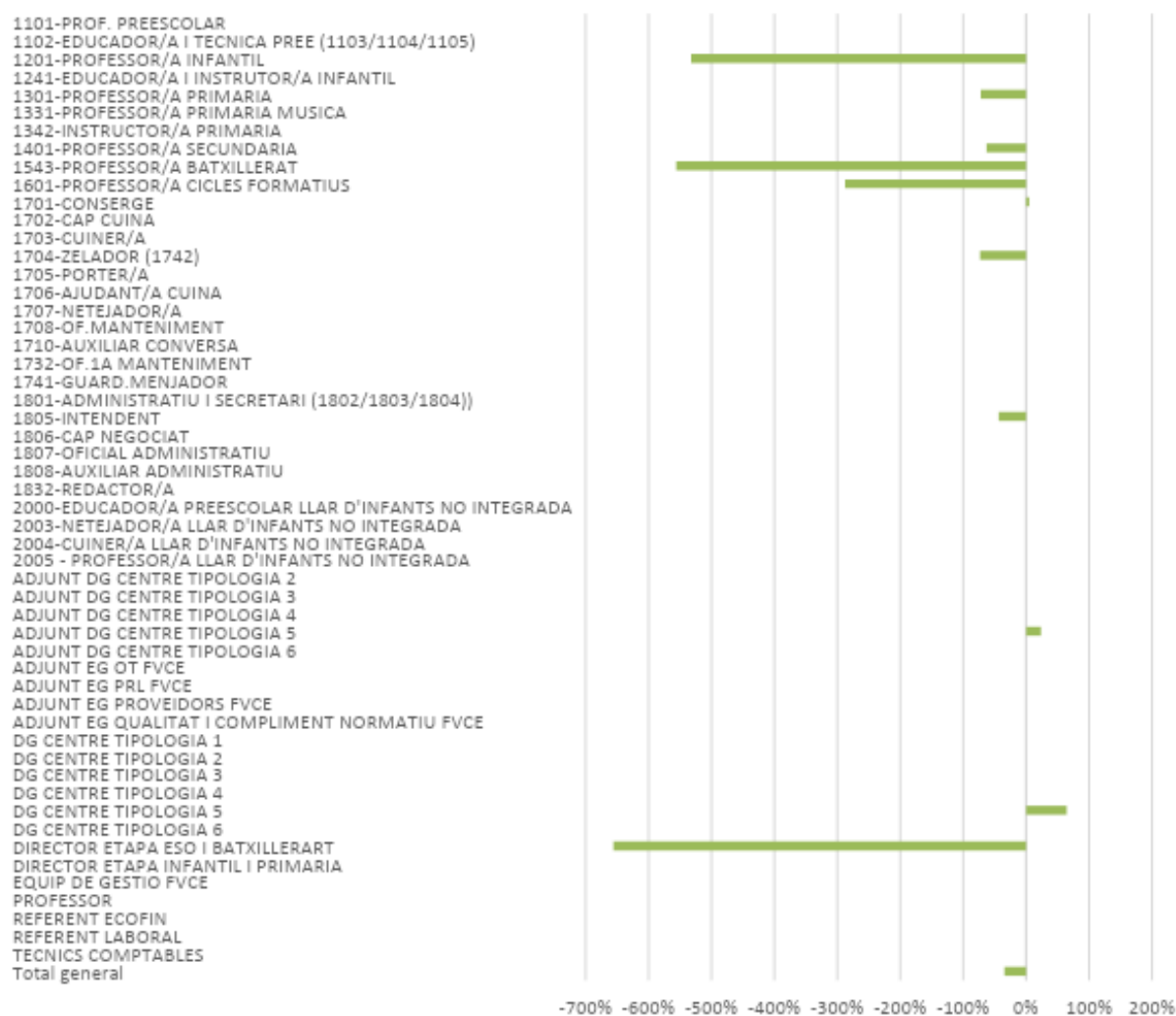
Mitjana del complement salarial 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	115,56 €	0,00 €	113,25 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	152,17 €	24,07 €	148,18 €	-532,3%
		195,06		
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	€	65,02 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	159,74 €	92,74 €	143,23 €	-72,2%

1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	647,08 €	0,00 €	323,54 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	158,59 €	97,33 €	137,28 €	-62,9%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	339,69 €	51,78 €	224,53 €	-556,0%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	24,38 €	6,29 €	14,73 €	-287,8%
		221,53		
1701-CONSERGE	210,69 €	€	212,93 €	4,9%
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	12,80 €	7,39 €	11,43 €	-73,2%
1705-PORTER/A	239,44 €	0,00 €	239,44 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	138,26 €	0,00 €	138,26 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	25,60 €	25,60 €	N/A
		165,58		
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	€	13,80 €	N/A
		143,82		
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	€	143,82 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	68,51 €	0,00 €	62,96 €	N/A
1805-INTENDENT	124,54 €	86,73 €	113,73 €	-43,6%
1806-CAP NEGOCIAT	53,40 €	0,00 €	45,18 €	N/A
1807-OFCIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	16,26 €	4,65 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	117,46 €	0,00 €	78,31 €	N/A
1832-REDACTOR/A	70,33 €	0,00 €	70,33 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	29,58 €	0,00 €	27,47 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	22,71 €	0,00 €	22,71 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	336,76 €	0,00 €	336,76 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	63,40 €	0,00 €	38,04 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	103,77 €	0,00 €	69,18 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	52,21 €	68,22 €	59,33 €	23,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	373,95 €	0,00 €	373,95 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	13,40 €	6,70 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	32,48 €	12,99 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	154,40 €	0,00 €	110,28 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	39,55 €	31,64 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	13,03 €	36,58 €	23,49 €	64,4%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	324,02 €	42,87 €	260,13 €	-655,8%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	61,10 €	0,00 €	48,14 €	N/A
		4.415,7		
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	6 €	3.532,61 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
		521,47		
REFERENT LABORAL	0,00 €	€	104,29 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	135,49 €	100,74 €	127,06 €	-34,5%



123.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 1 segregat per sexe i lloc de treball

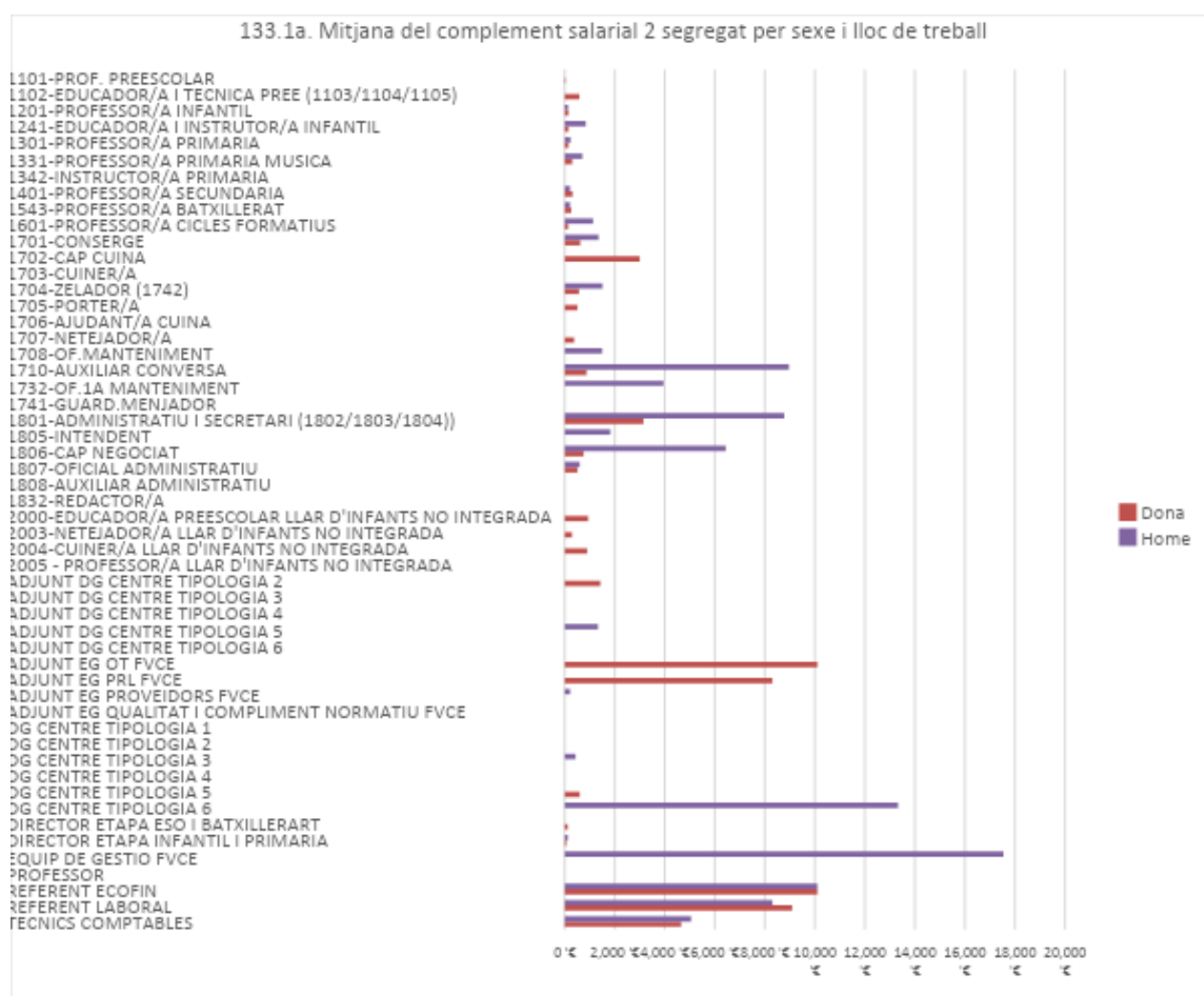


Mitjana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball:

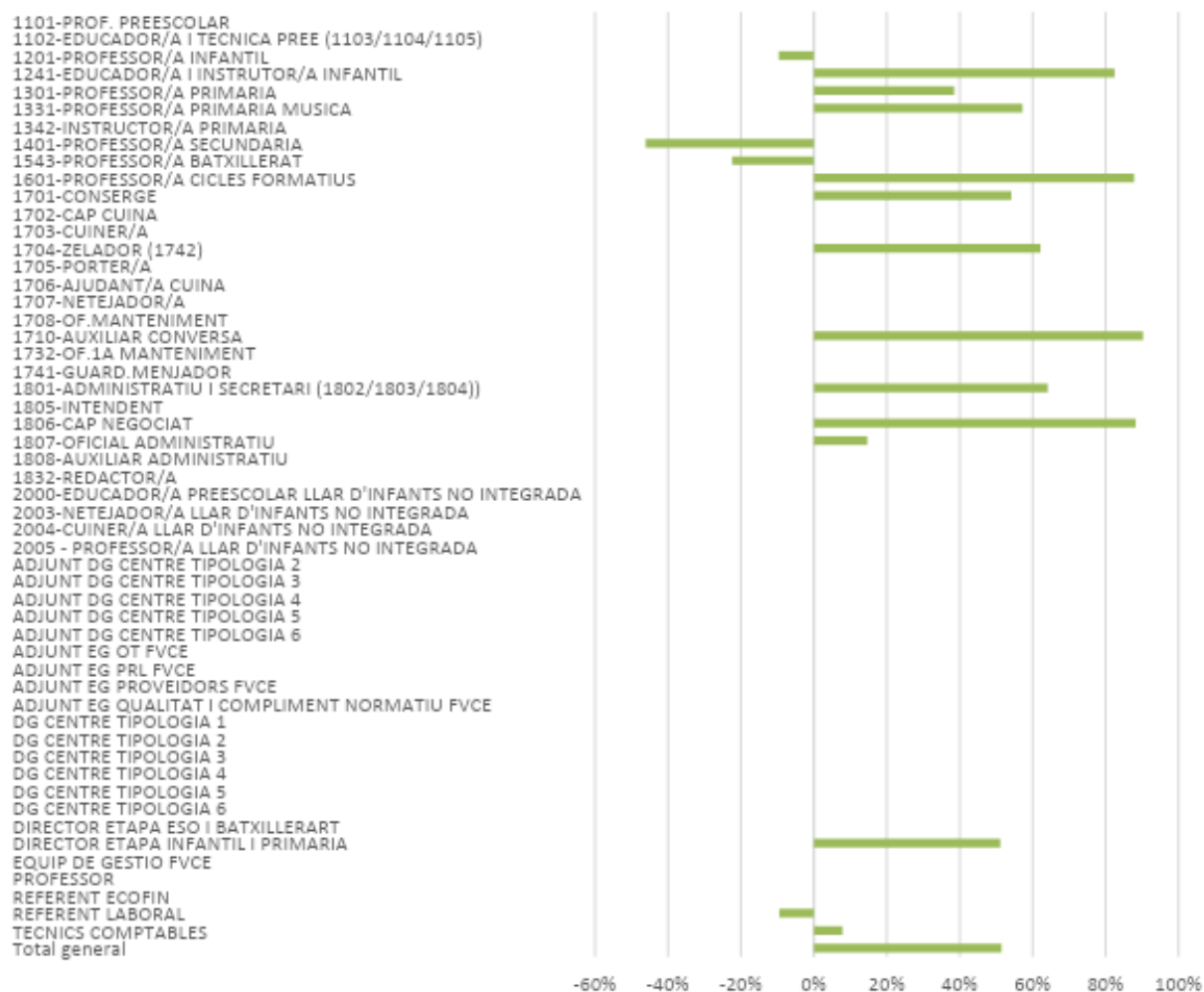
Mitjana del complement salarial 2				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	35,46 €	0,00 €	30,39 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	588,35 €	0,00 €	576,58 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	149,22 €	136,11 €	148,81 €	-9,6%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	147,47 €	841,32 €	378,75 €	82,5%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	145,82 €	237,11 €	168,32 €	38,5%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	302,26 €	706,15 €	504,20 €	57,2%
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	314,90 €	215,48 €	280,32 €	-46,1%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	264,14 €	215,78 €	244,80 €	-22,4%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	137,98 €	1.133,69 €	669,02 €	87,8%
1701-CONSERGE	621,49 €	1.355,42 €	773,34 €	54,1%
1702-CAP CUINA	3.000,00 €	0,00 €	3.000,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	571,40 €	1.509,73 €	809,00 €	62,2%
1705-PORTER/A	510,43 €	0,00 €	510,43 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	376,84 €	0,00 €	376,84 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	1.496,73 €	1.496,73 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	872,91 €	8.965,68 €	1.547,31 €	90,3%
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	3.946,09 €	3.946,09 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	3.146,78 €	8.776,80 €	3.603,27 €	64,1%
1805-INTENDENT	0,00 €	1.823,64 €	521,04 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	755,95 €	6.436,56 €	1.629,89 €	88,3%
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	511,94 €	600,00 €	537,10 €	14,7%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	936,66 €	0,00 €	869,76 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	289,62 €	0,00 €	289,62 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	896,76 €	0,00 €	896,76 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	1.425,84 €	0,00 €	855,50 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	1.331,67 €	591,85 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	10.104,48 €	0,00 €	10.104,48 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	8.304,48 €	0,00 €	8.304,48 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	217,39 €	217,39 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	432,78 €	123,65 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	600,00 €	0,00 €	333,33 €	N/A
		13.324,20		
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	€	6.662,10 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	122,25 €	0,00 €	94,47 €	N/A

DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	61,56 €	125,94 €	75,21 €	51,1%
		17.541,09		
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	€	14.032,87 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
		10.104,48		
REFERENT ECOFIN	10.104,48 €	€	10.104,48 €	0,0%
REFERENT LABORAL	9.092,01 €	8.304,48 €	8.934,50 €	-9,5%
TECNICS COMPTABLES	4.655,37 €	5.052,24 €	4.919,95 €	7,9%
Total general	377,74 €	778,18 €	474,88 €	51,5%



133.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball

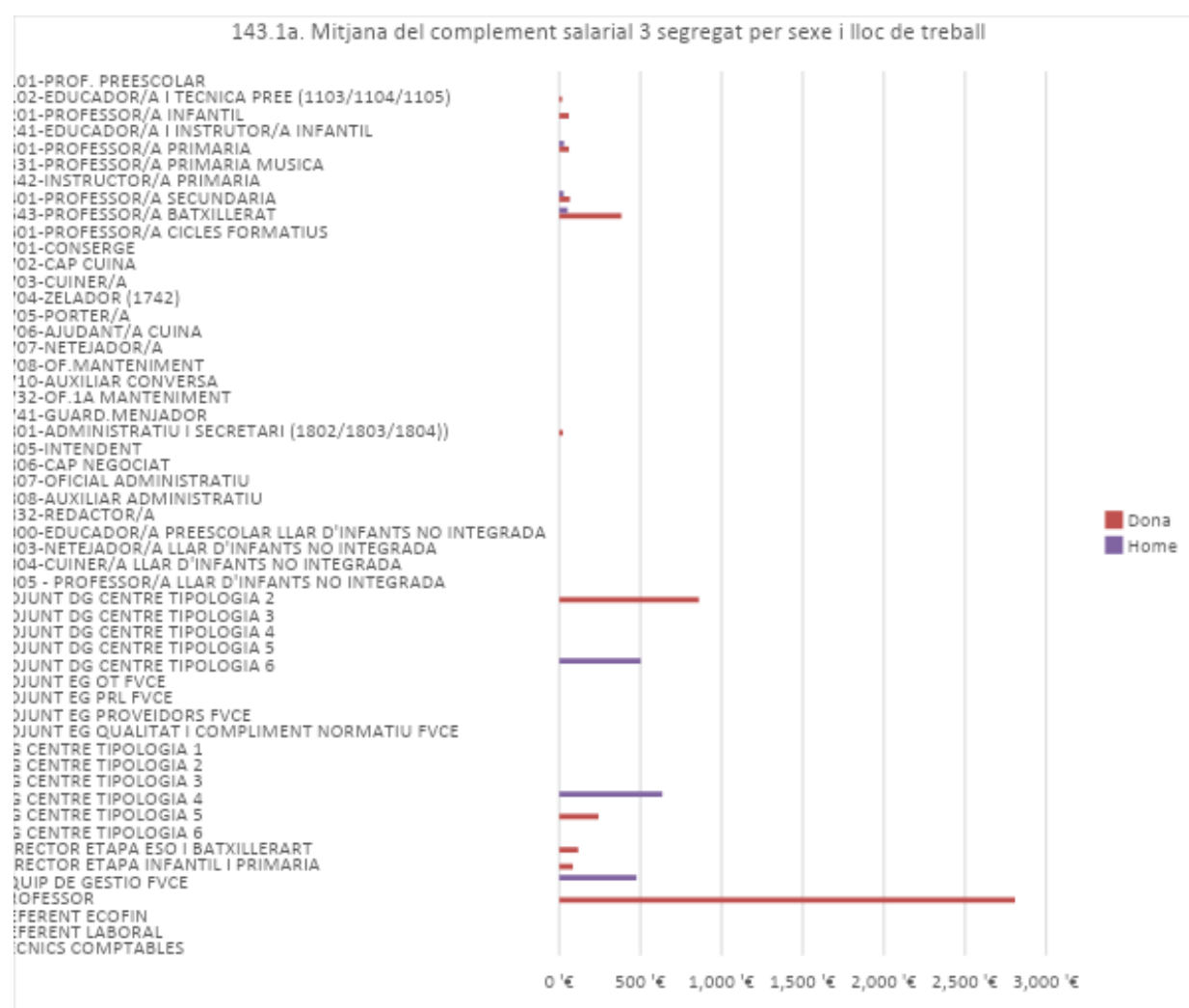


Mitjana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball:

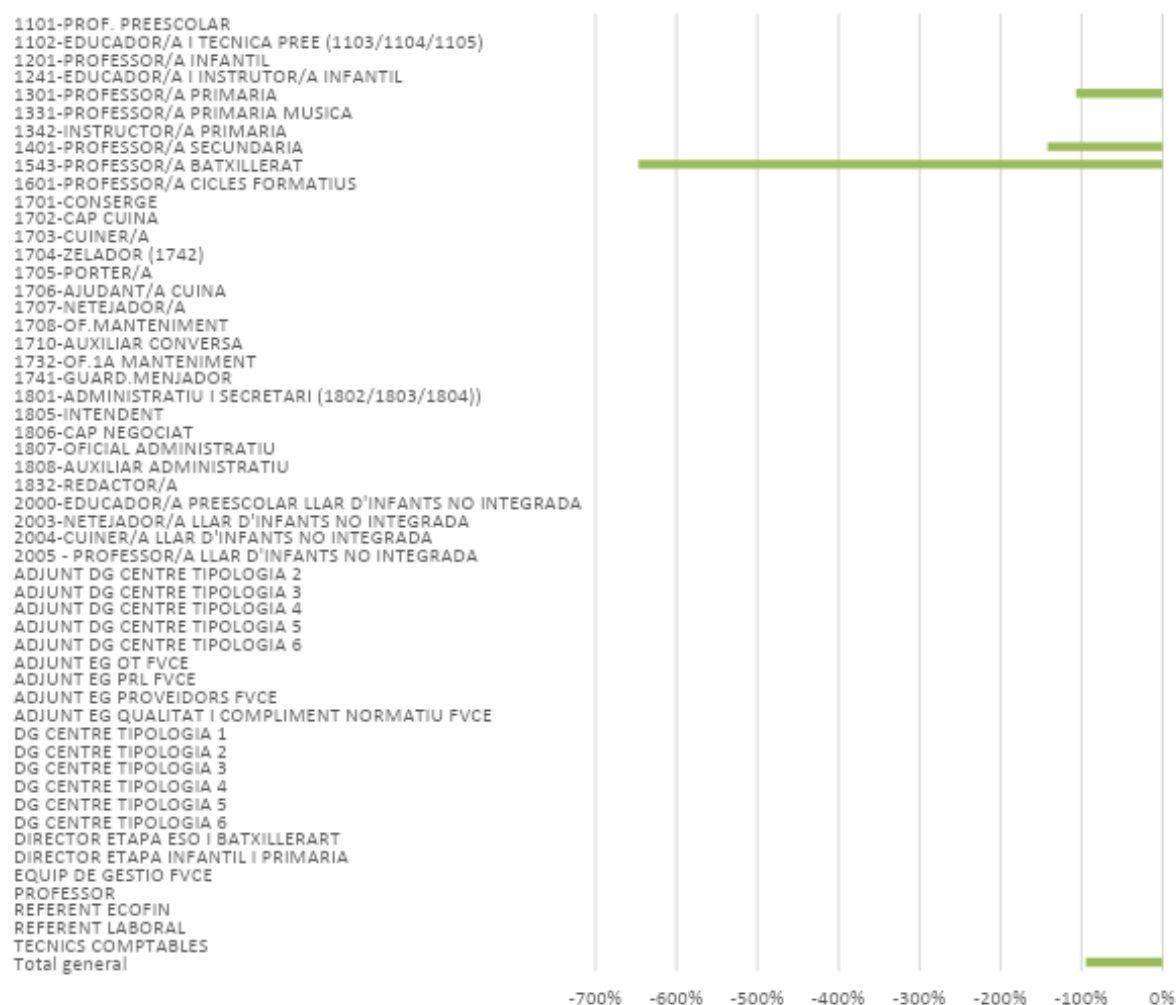
Mitjana del complement salarial 3				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	16,99 €	0,00 €	16,65 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	59,37 €	0,00 €	57,52 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	59,60 €	28,84 €	52,02 €	-106,6%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	65,22 €	26,96 €	51,91 €	-141,9%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	382,85 €	51,25 €	250,21 €	-647,0%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	22,70 €	0,00 €	20,86 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	860,32 €	0,00 €	516,19 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	502,00 €	376,50 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	634,96 €	507,97 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	242,06 €	0,00 €	134,48 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERAT	116,57 €	0,00 €	90,08 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	84,24 €	0,00 €	66,37 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	475,57 €	380,46 €	N/A
	2.807,88			
PROFESSOR	€	0,00 €	2.807,88 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	59,05 €	30,33 €	52,09 €	-94,7%



143.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball

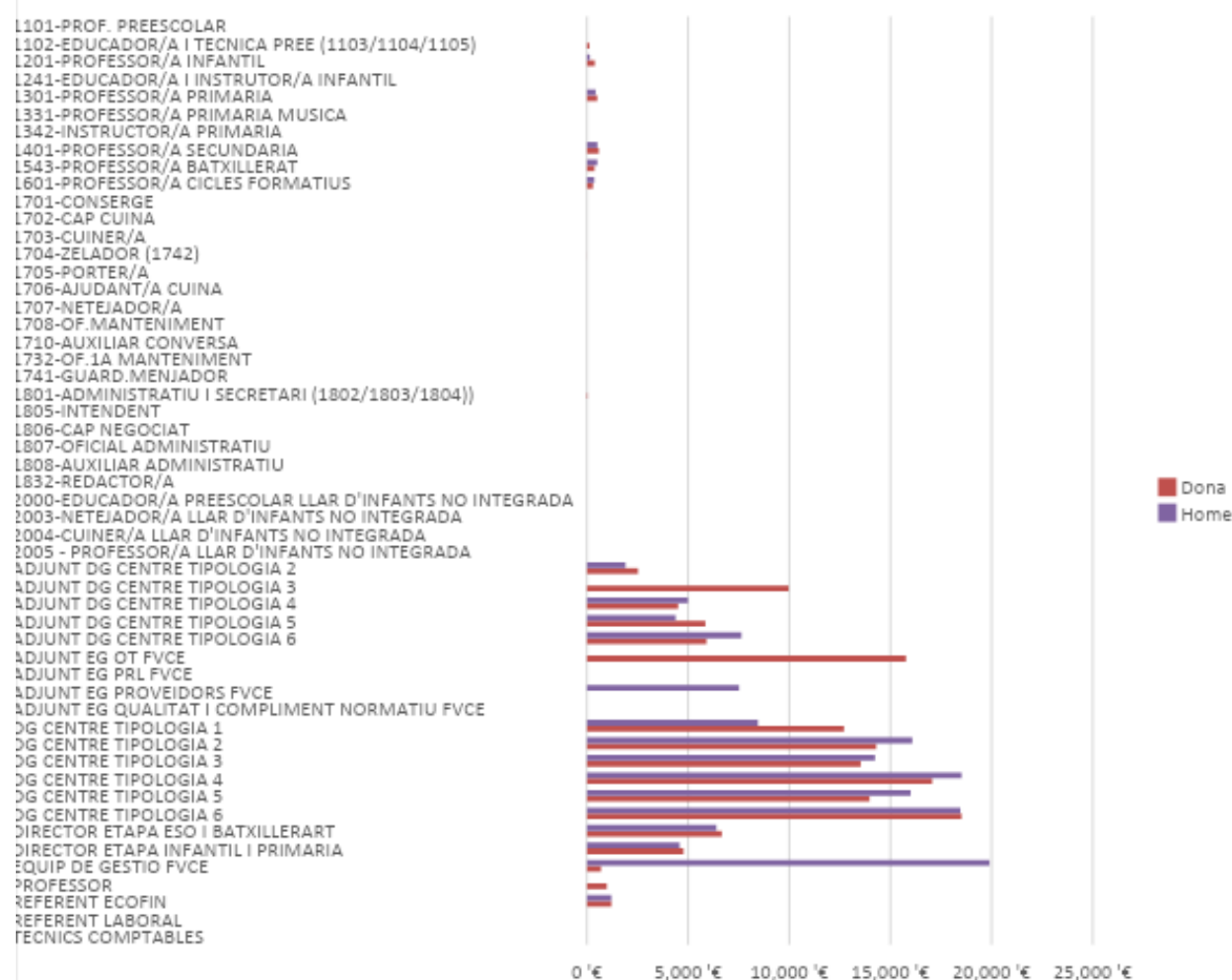


Mitjana del complement salarial 4 segregat per sexe i lloc de treball:

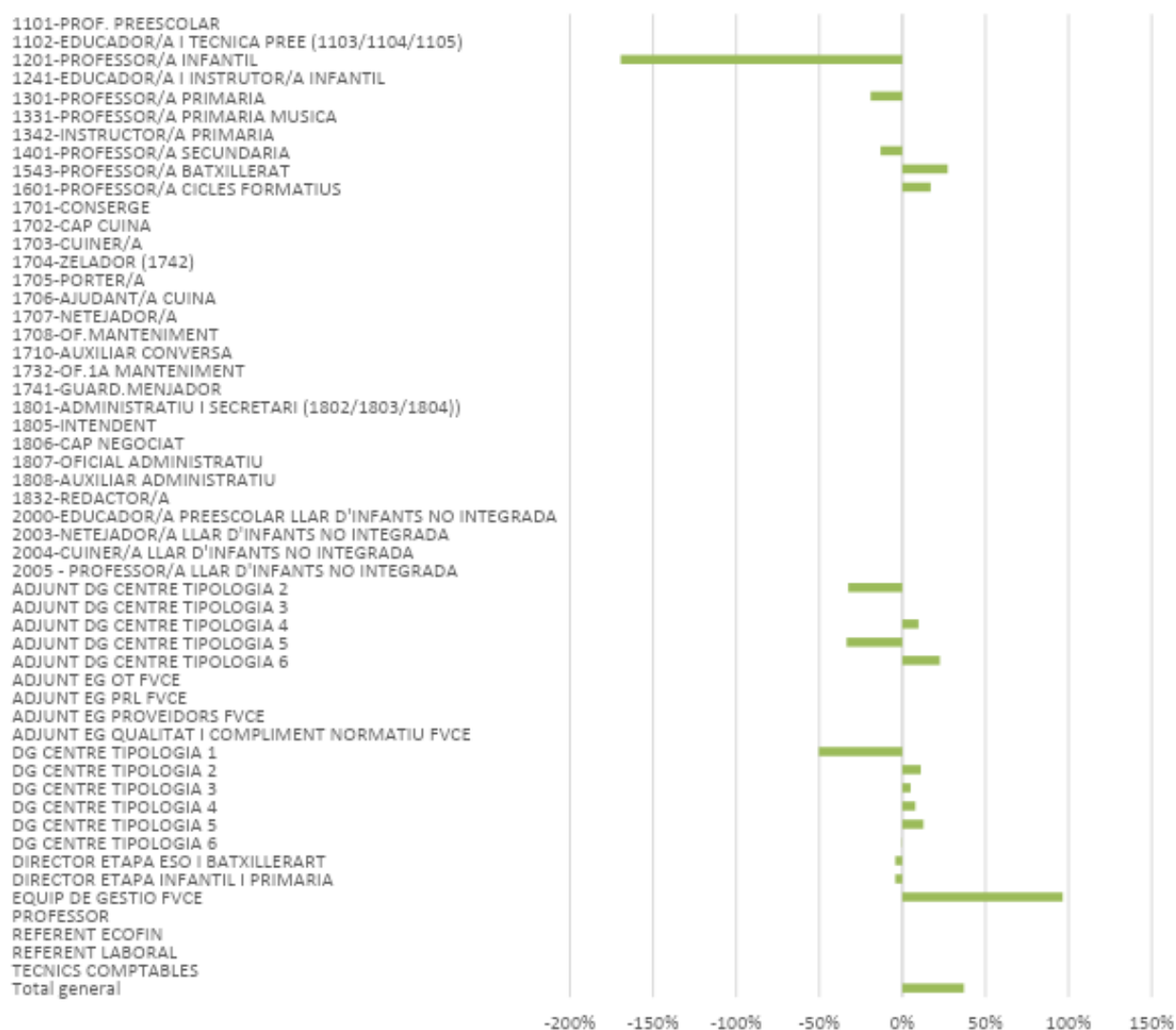
Mitjana del complement salarial 4				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	122,91 €	0,00 €	120,46 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	389,78 €	144,65 €	382,15 €	-169,5%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	509,35 €	427,81 €	489,25 €	-19,1%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	584,96 €	517,18 €	561,39 €	-13,1%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	372,06 €	511,75 €	427,94 €	27,3%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	299,84 €	361,45 €	332,70 €	17,0%
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	2,84 €	0,00 €	2,12 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	37,19 €	0,00 €	34,18 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	2.525,16 €	1.905,30 €	2.277,22 €	-32,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	9.971,02 €	0,00 €	9.971,02 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	4.507,80 €	4.994,40 €	4.670,00 €	9,7%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	5.854,34 €	4.384,70 €	5.201,17 €	-33,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	5.911,08 €	7.634,56 €	7.203,69 €	22,6%
ADJUNT EG OT FVCE	15.770,40 €	0,00 €	15.770,40 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	7.517,54 €	7.517,54 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	12.706,43 €	8.454,13 €	10.580,28 €	-50,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	14.298,61 €	16.082,14 €	15.012,02 €	11,1%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	13.533,16 €	14.238,72 €	13.734,75 €	5,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	17.066,08 €	18.516,23 €	18.226,20 €	7,8%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	13.968,43 €	16.000,83 €	14.871,72 €	12,7%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	18.515,04 €	18.459,88 €	18.487,46 €	-0,3%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	6.667,29 €	6.399,12 €	6.606,34 €	-4,2%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	4.772,15 €	4.579,13 €	4.731,20 €	-4,2%
EQUIP DE GESTIO FVCE	692,40 €	19.899,58 €	16.058,14 €	96,5%
PROFESSOR	982,92 €	0,00 €	982,92 €	N/A
REFERENT ECOFIN	1.208,58 €	1.208,58 €	1.208,58 €	0,0%
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	756,78 €	1.202,79 €	864,97 €	37,1%

153.1a. Mitjana del complement salarial 4 segregat per sexe i lloc de treball



153.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 4 segregat per sexe i lloc de treball



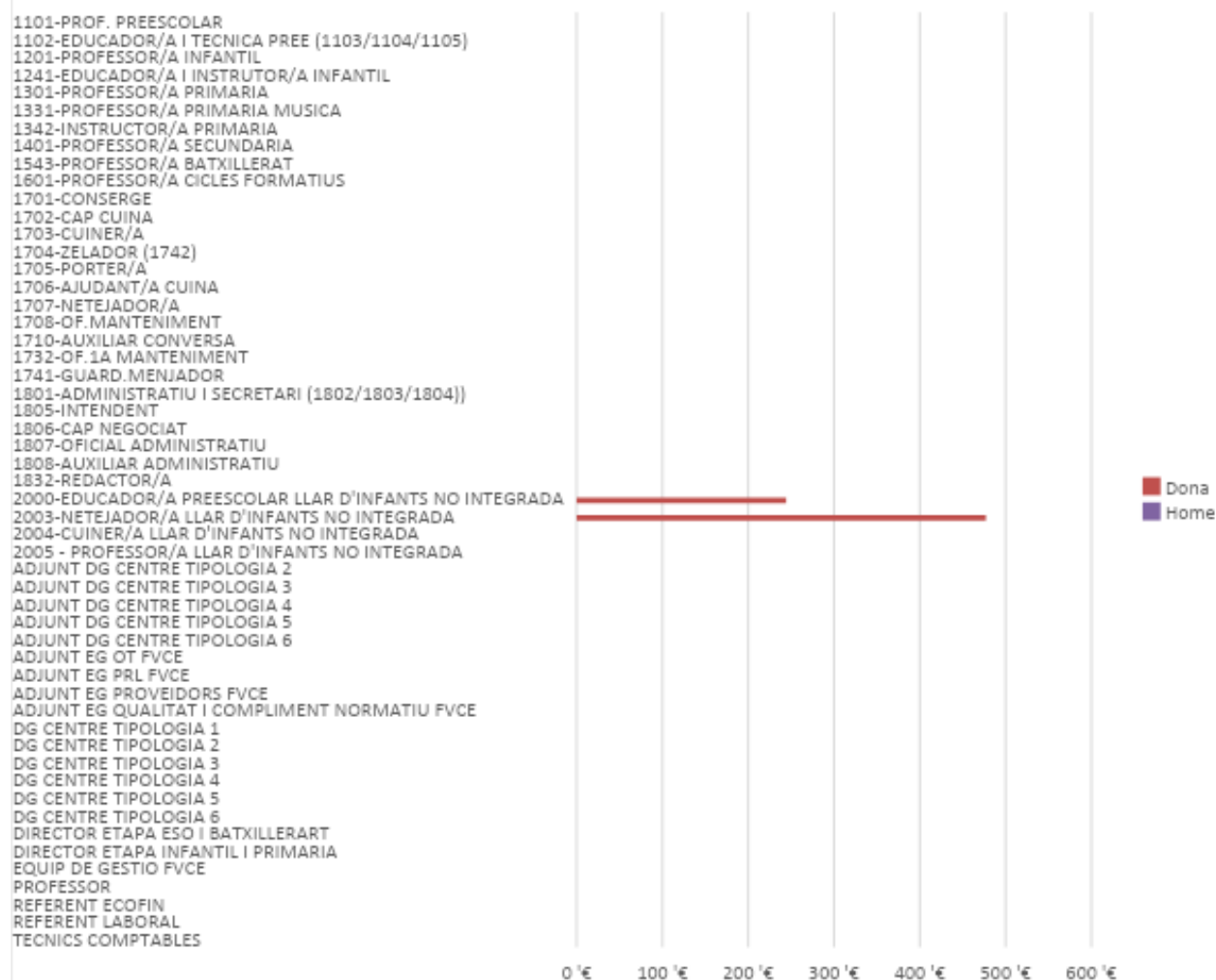
Mitjana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball:

Mitjana del complement salarial 5				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUCTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

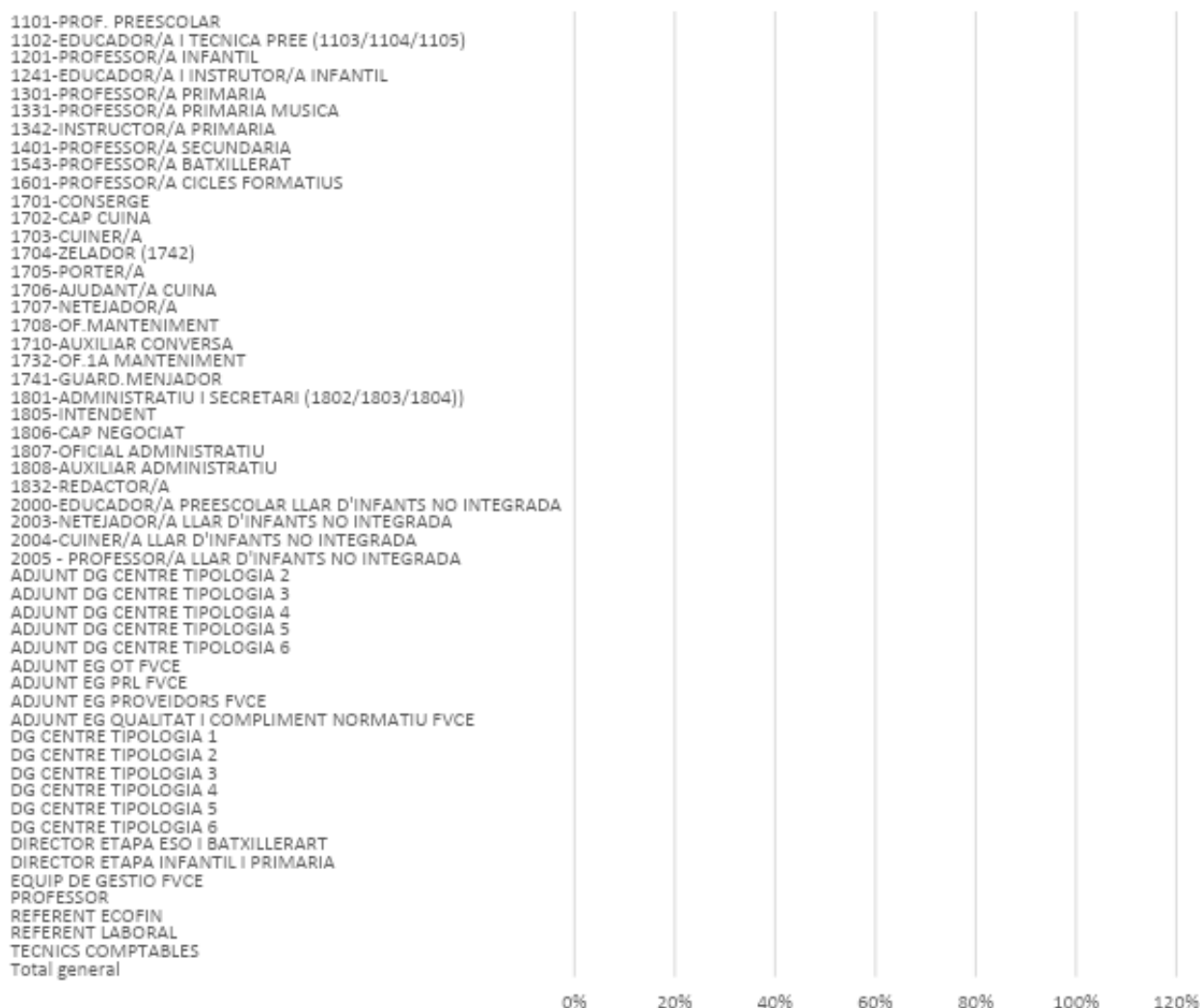
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	244,22 €	0,00 €	226,77 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	477,04 €	0,00 €	477,04 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Total general	2,41 €	0,00 €	1,83 €	N/A
----------------------	---------------	---------------	---------------	-----

163.1a. Mitjana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball



163.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 5 segregat per sexe i lloc de treball

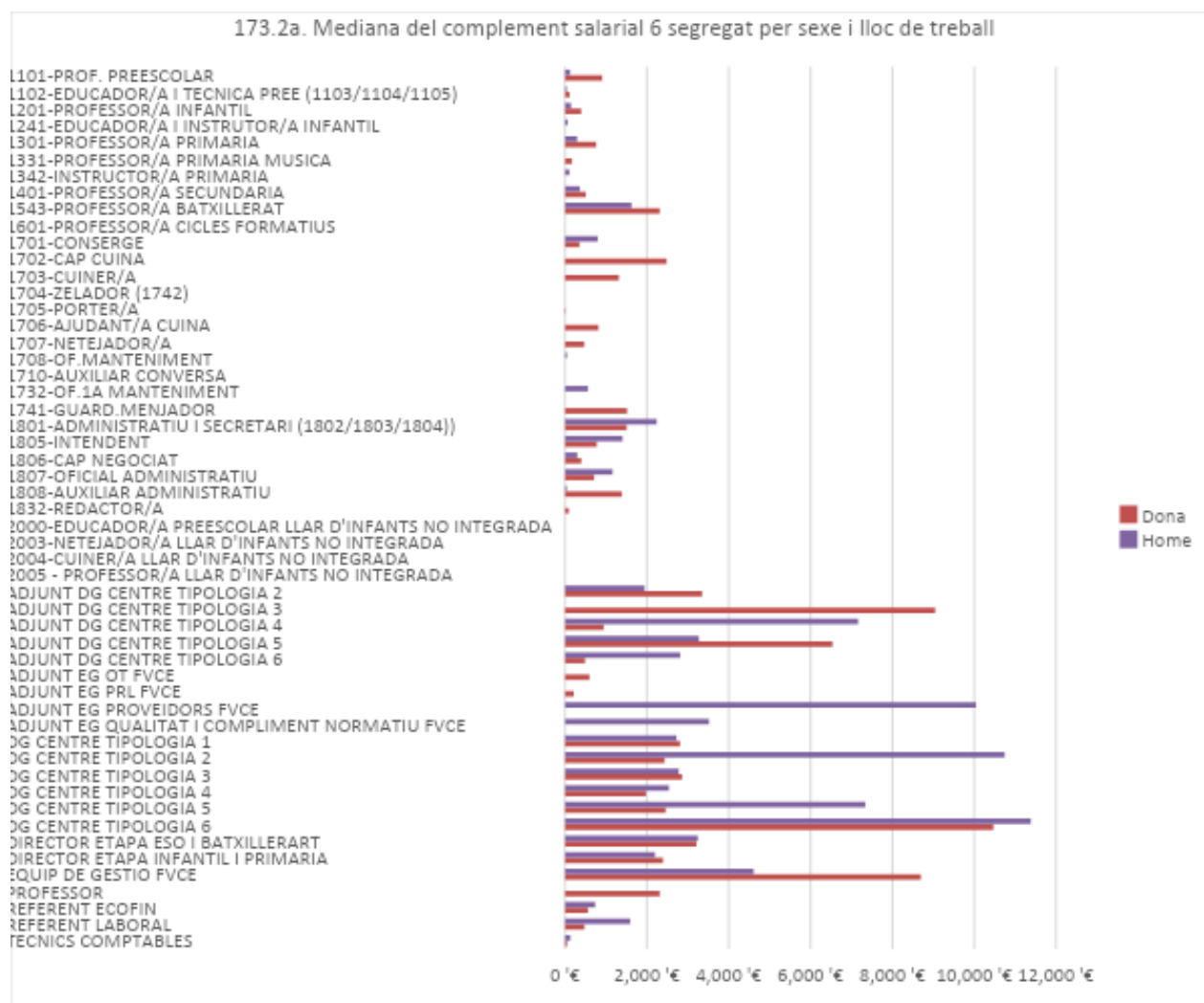


Mitjana del complement salarial 6 segregat per sexe i lloc de treball:

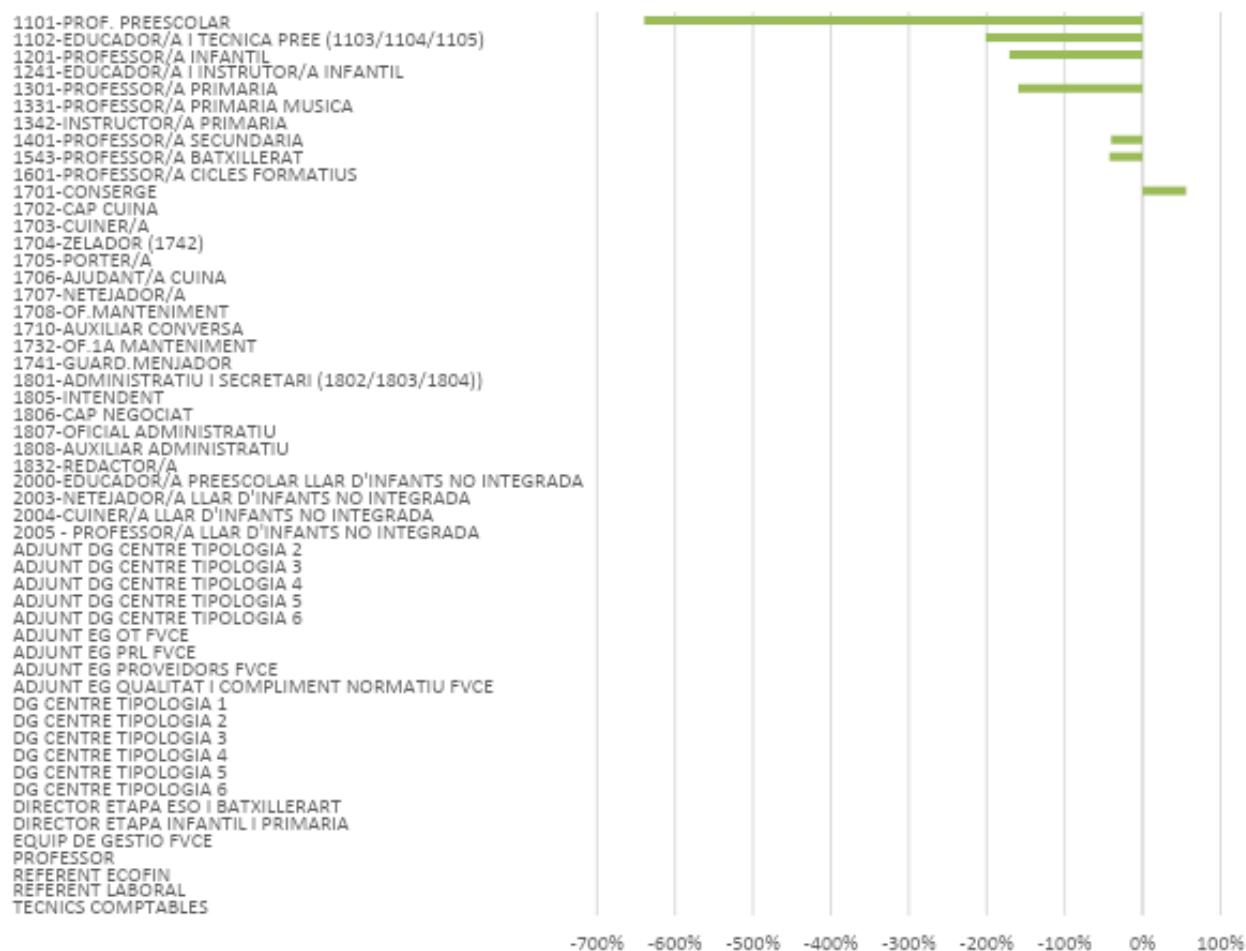
Mitjana del complement salarial 6				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	888,47 €	122,68 €	779,07 €	-624,2%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	473,80 €	36,64 €	465,05 €	-1193,1%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	1.845,56 €	1.100,28 €	1.822,35 €	-67,7%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	517,43 €	332,00 €	455,62 €	-55,9%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	2.268,94 €	1.609,11 €	2.106,31 €	-41,0%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	893,81 €	29,04 €	461,43 €	-2977,6%
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	104,52 €	104,52 €	N/A

1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	1.988,39 €	1.648,39 €	1.870,13 €	-20,6%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	2.587,54 €	2.804,42 €	2.674,29 €	7,7%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	605,92 €	249,66 €	415,91 €	-142,7%
1701-CONSERGE	778,00 €	988,77 €	821,61 €	21,3%
1702-CAP CUINA	2.482,20 €	0,00 €	2.482,20 €	N/A
1703-CUINER/A	1.314,55 €	0,00 €	1.314,55 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	59,12 €	7,99 €	46,18 €	-639,9%
1705-PORTER/A	799,20 €	0,00 €	799,20 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	816,54 €	0,00 €	816,54 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	681,79 €	0,00 €	681,79 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	134,75 €	134,75 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	17,74 €	0,00 €	16,27 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	558,82 €	558,82 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	1.516,32 €	0,00 €	1.516,32 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	1.735,30 €	2.337,76 €	1.784,14 €	25,8%
1805-INTENDENT	1.569,44 €	1.404,60 €	1.522,34 €	-11,7%
1806-CAP NEGOCIAT	1.521,77 €	298,43 €	1.333,56 €	-409,9%
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	753,70 €	1.161,19 €	870,13 €	35,1%
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	1.076,98 €	38,65 €	730,87 €	-2686,9%
1832-REDACTOR/A	90,50 €	0,00 €	90,50 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	2.549,34 €	1.942,56 €	2.306,63 €	-31,2%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	9.045,02 €	0,00 €	9.045,02 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	1.145,06 €	7.164,59 €	3.151,57 €	84,0%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	6.410,31 €	3.673,50 €	5.193,95 €	-74,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	486,88 €	4.143,77 €	3.229,55 €	88,3%
ADJUNT EG OT FVCE	595,48 €	0,00 €	595,48 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	210,72 €	0,00 €	210,72 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	10.044,66 €	10.044,66 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	3.518,52 €	3.518,52 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	3.959,53 €	4.849,99 €	4.404,76 €	18,4%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	3.600,86 €	10.745,39 €	6.458,67 €	66,5%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	4.423,45 €	2.777,38 €	3.953,14 €	-59,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	1.976,91 €	3.362,20 €	3.085,14 €	41,2%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	2.897,30 €	6.969,17 €	4.707,02 €	58,4%
	10.468,92			
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	€	11.383,93 €	10.926,43 €	8,0%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	3.755,92 €	4.664,20 €	3.962,35 €	19,5%

DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	3.830,01 €	2.473,49 €	3.542,26 €	-54,8%
EQUIP DE GESTIO FVCE	8.694,80 €	4.348,53 €	5.217,78 €	-99,9%
PROFESSOR	2.313,57 €	0,00 €	2.313,57 €	N/A
REFERENT ECOFIN	560,36 €	735,18 €	647,77 €	23,8%
REFERENT LABORAL	656,16 €	1.591,87 €	843,30 €	58,8%
TECNICS COMPTABLES	48,28 €	130,24 €	102,92 €	62,9%
Total general	1.775,03 €	1.617,99 €	1.736,93 €	-9,7%



173.2b. Bretxa salarial de la mediana del complement salarial 6 segregat per sexe i lloc de treball

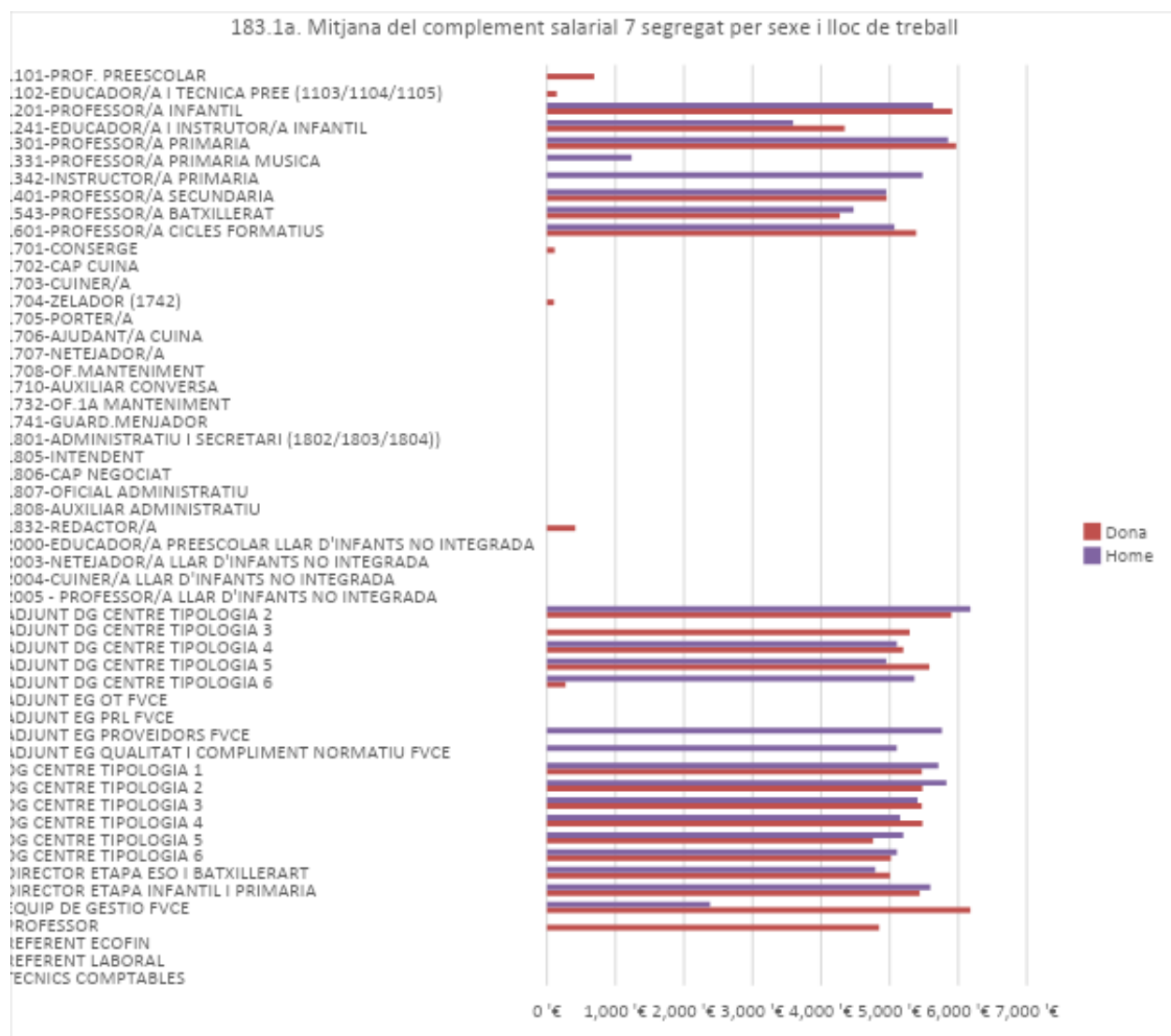


Mitjana del complement salarial 7 segregat per sexe i lloc de treball:

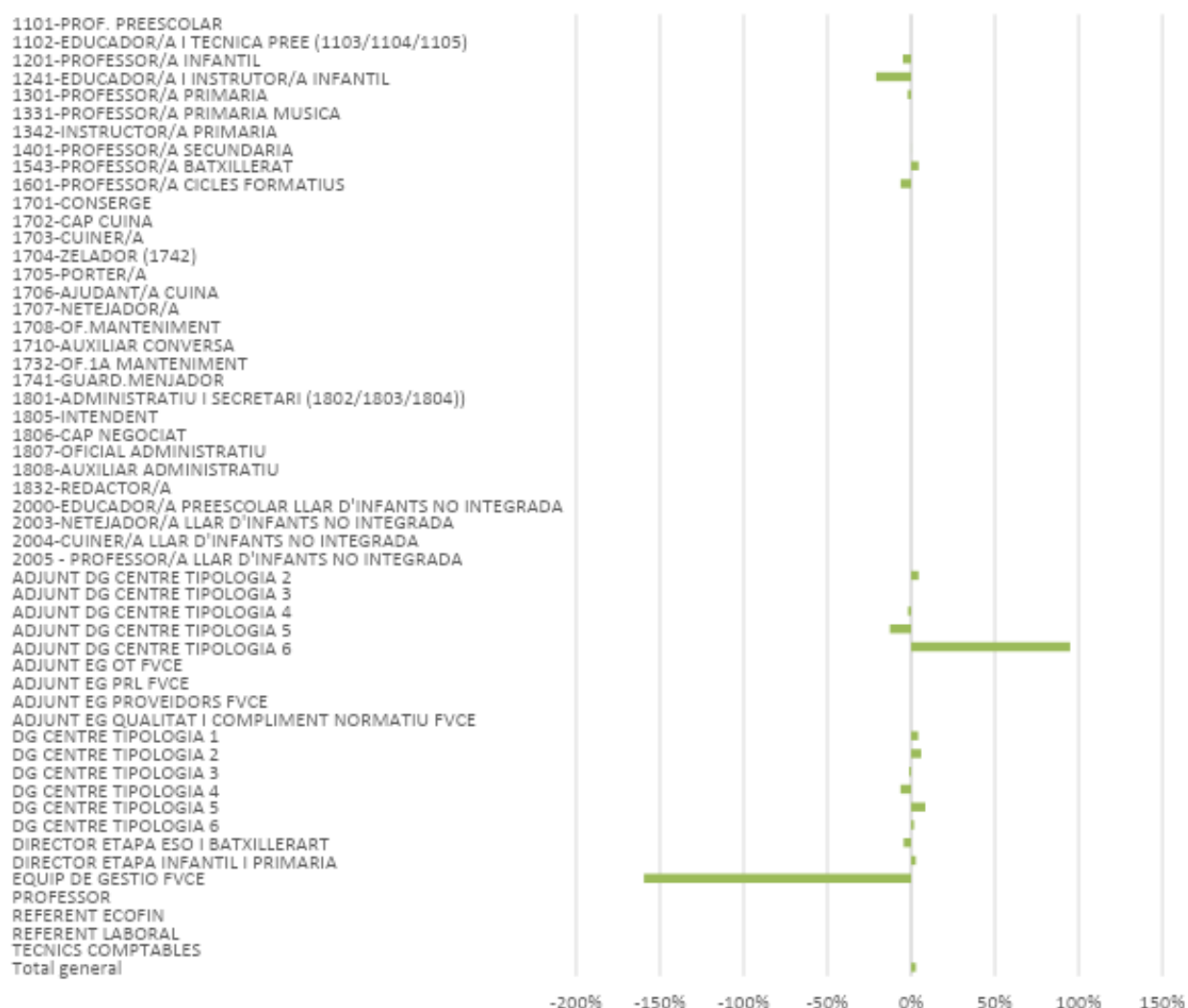
Mitjana del complement salarial 7				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	689,75 €	0,00 €	591,21 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	142,96 €	0,00 €	140,10 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	5.909,85 €	5.631,39 €	5.901,18 €	-4,9%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	4.342,80 €	3.591,37 €	4.092,32 €	-20,9%
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	5.969,31 €	5.851,81 €	5.940,35 €	-2,0%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	1.235,35 €	617,68 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	5.480,30 €	5.480,30 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	4.954,92 €	4.950,96 €	4.953,54 €	-0,1%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	4.272,10 €	4.473,43 €	4.352,63 €	4,5%
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	5.386,86 €	5.069,26 €	5.217,47 €	-6,3%

1701-CONSERGE	113,03 €	0,00 €	89,64 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	103,22 €	0,00 €	77,08 €	N/A
1705-PORTER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	414,24 €	0,00 €	414,24 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	5.900,24 €	6.176,64 €	6.010,80 €	4,5%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	5.291,64 €	0,00 €	5.291,64 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	5.198,44 €	5.105,28 €	5.167,39 €	-1,8%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	5.578,39 €	4.949,97 €	5.299,09 €	-12,7%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	272,28 €	5.360,56 €	4.088,49 €	94,9%
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	5.761,96 €	5.761,96 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	5.103,54 €	5.103,54 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	5.469,04 €	5.710,88 €	5.589,96 €	4,2%
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	5.478,00 €	5.827,30 €	5.617,72 €	6,0%
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	5.468,60 €	5.406,54 €	5.450,87 €	-1,1%
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	5.478,00 €	5.151,84 €	5.217,07 €	-6,3%
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	4.757,02 €	5.198,46 €	4.953,22 €	8,5%
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	5.017,20 €	5.105,28 €	5.061,24 €	1,7%
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	5.004,64 €	4.789,46 €	4.955,73 €	-4,5%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	5.437,38 €	5.593,34 €	5.470,46 €	2,8%
EQUIP DE GESTIO FVCE	6.176,64 €	2.379,72 €	3.139,10 €	-159,6%
PROFESSOR	4.846,32 €	0,00 €	4.846,32 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	4.173,92 €	4.296,82 €	4.203,74 €	2,9%



183.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 7 segregat per sexe i lloc de treball

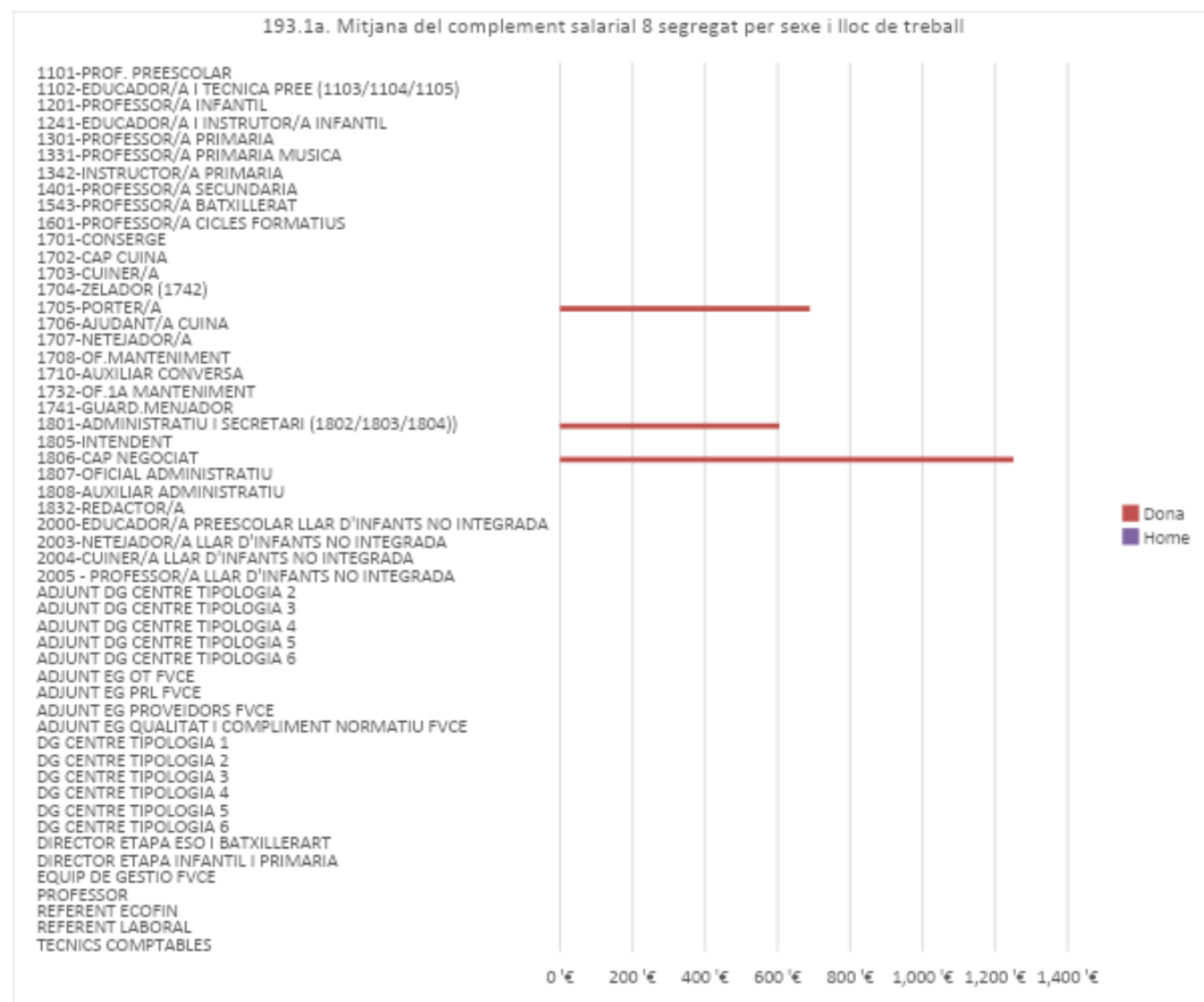


Mitjana del complement salarial 8 segregat per sexe i lloc de treball:

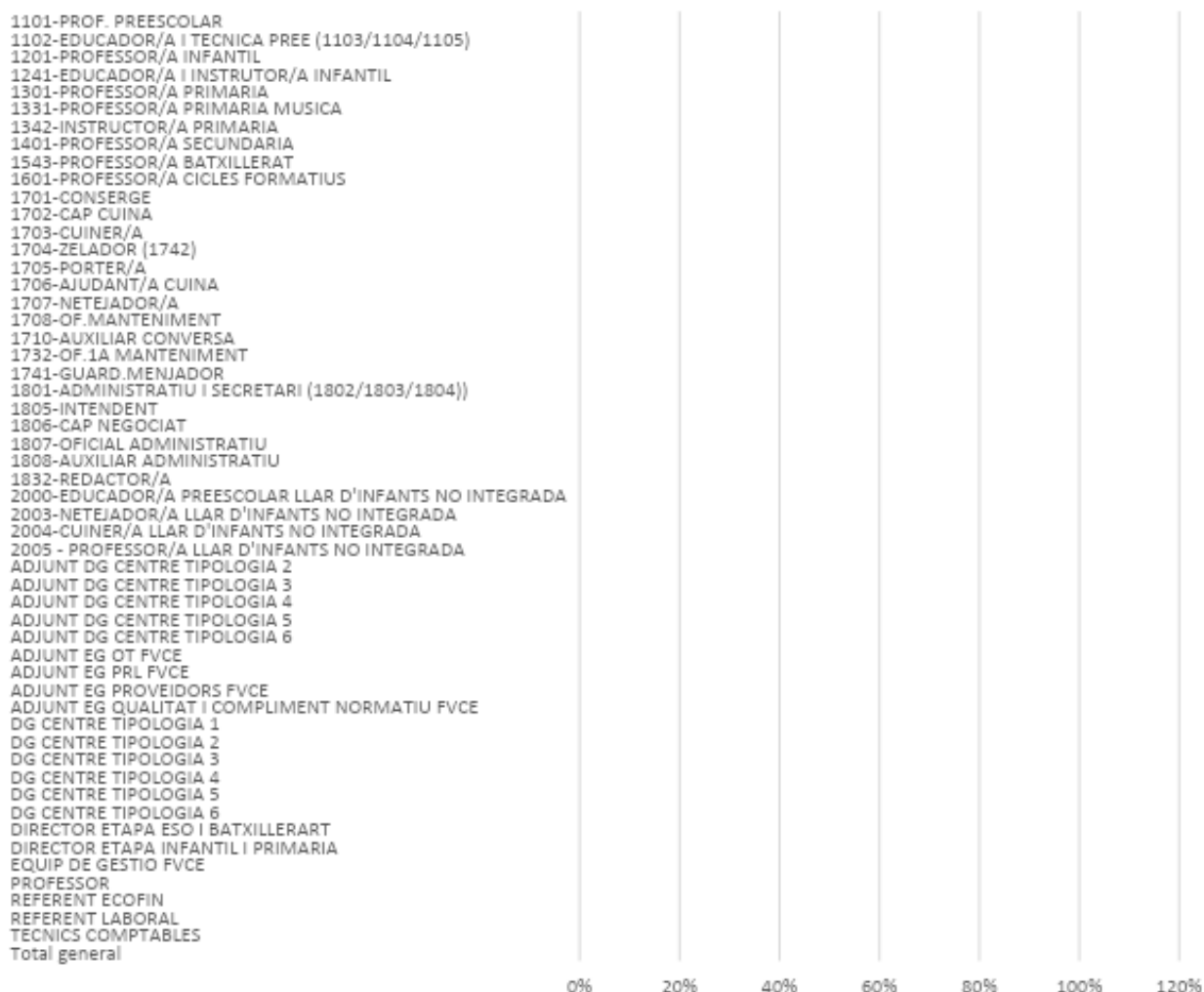
Mitjana del complement salarial 8				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1241-EDUCADOR/A I INSTRUCTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1701-CONSERGE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1705-PORTER/A	689,06 €	0,00 €	689,06 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	605,35 €	0,00 €	556,27 €	N/A
1805-INTENDENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	1.250,65€	0,00 €	1.058,25 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1832-REDACTOR/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Total general	24,10 €	0,00 €	18,25 €	N/A
----------------------	----------------	---------------	----------------	-----



193.1b. Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial 8 segregat per sexe i lloc de treball



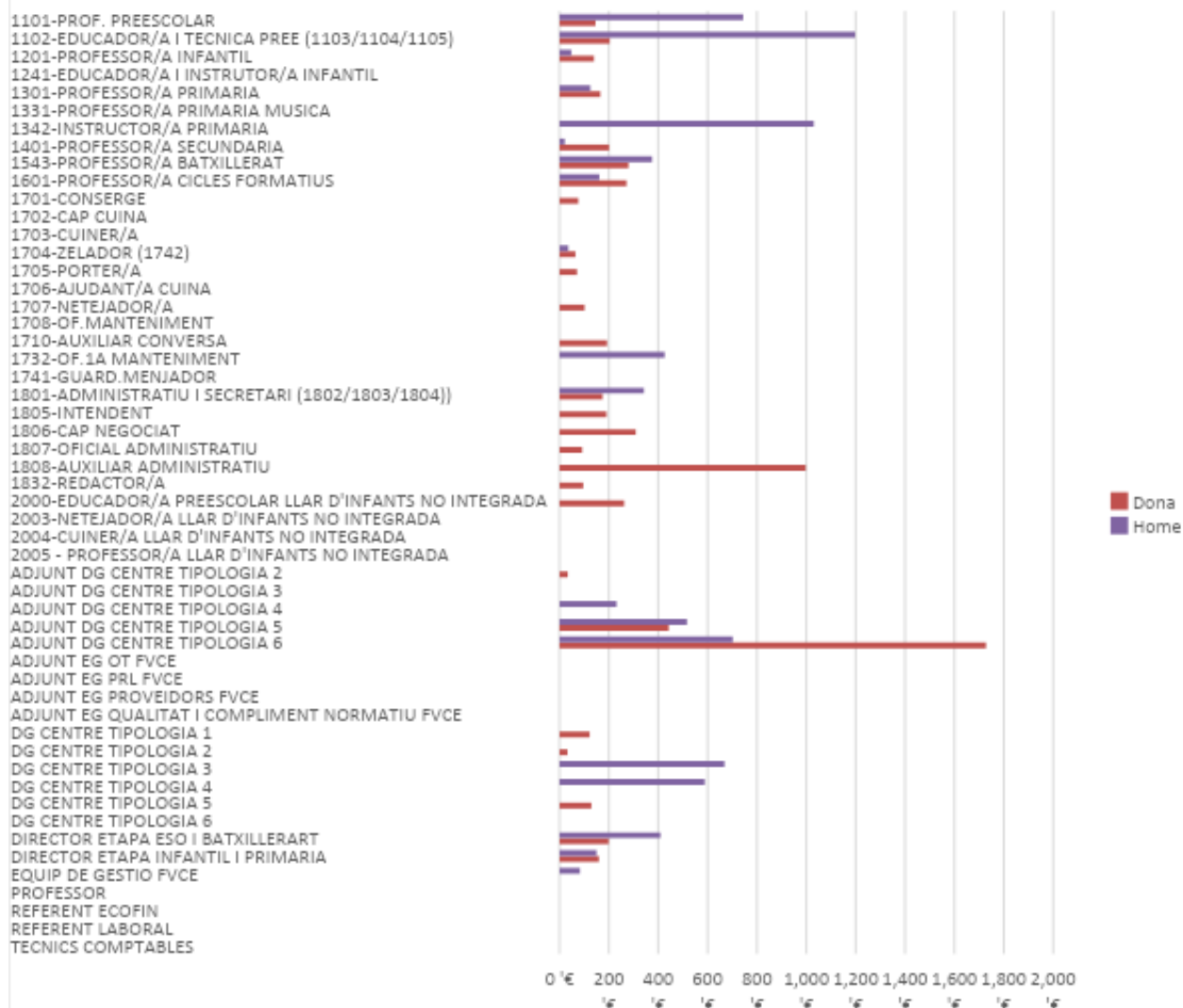
Mitjana de les percepcions extrasalarials 1 segregades per sexe i lloc de treball:

Mitjana de les percepcions extrasalarials 1				
	Dona	Home	Total general	Bretxa
1101-PROF. PREESCOLAR	146,01 €	744,00 €	231,44 €	80,4%
1102-EDUCADOR/A I TECNICA PREE (1103/1104/1105)	203,36 €	1.197,72 €	223,25 €	83,0%
1201-PROFESSOR/A INFANTIL	139,63 €	47,89 €	136,77 €	-191,6%
1241-EDUCADOR/A I INSTRUTOR/A INFANTIL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1301-PROFESSOR/A PRIMARIA	165,22 €	124,81 €	155,26 €	-32,4%
1331-PROFESSOR/A PRIMARIA MUSICA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1342-INSTRUCTOR/A PRIMARIA	0,00 €	1.030,08 €	1.030,08 €	N/A
1401-PROFESSOR/A SECUNDARIA	201,04 €	21,23 €	138,49 €	-847,1%
1543-PROFESSOR/A BATXILLERAT	279,68 €	374,88 €	317,76 €	25,4%

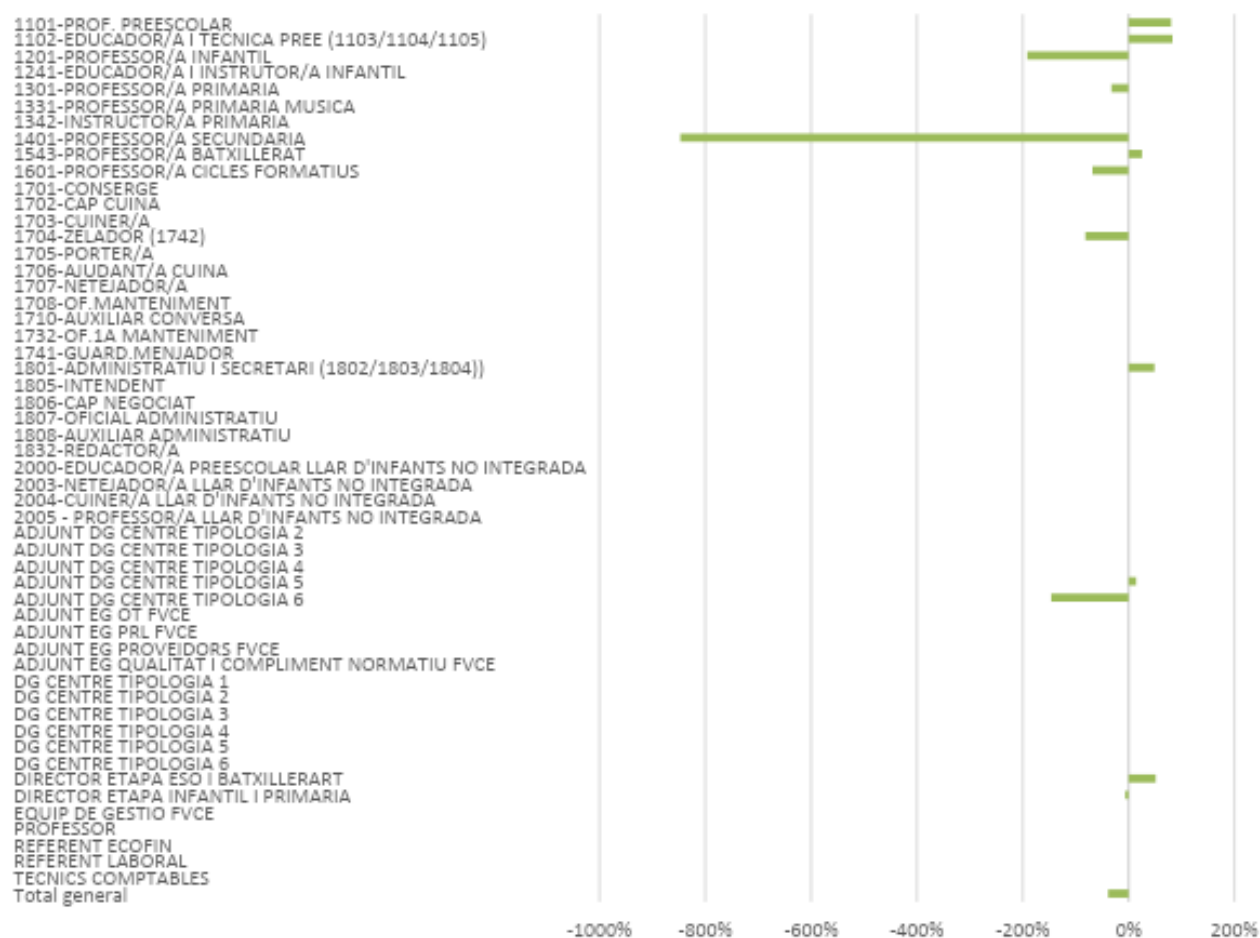
1601-PROFESSOR/A CICLES FORMATIUS	271,63 €	161,32 €	212,79 €	-68,4%
1701-CONSERGE	76,24 €	0,00 €	60,46 €	N/A
1702-CAP CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1703-CUINER/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1704-ZELADOR (1742)	64,51 €	35,52 €	57,16 €	-81,6%
1705-PORTER/A	70,80 €	0,00 €	70,80 €	N/A
1706-AJUDANT/A CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1707-NETEJADOR/A	101,44 €	0,00 €	101,44 €	N/A
1708-OF.MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1710-AUXILIAR CONVERSA	192,32 €	0,00 €	176,29 €	N/A
1732-OF.1A MANTENIMENT	0,00 €	426,00 €	426,00 €	N/A
1741-GUARD.MENJADOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
1801-ADMINISTRATIU I SECRETARI (1802/1803/1804))	174,35 €	342,00 €	187,94 €	49,0%
1805-INTENDENT	190,32 €	0,00 €	135,94 €	N/A
1806-CAP NEGOCIAT	308,86 €	0,00 €	261,34 €	N/A
1807-OFFICIAL ADMINISTRATIU	91,80 €	0,00 €	65,57 €	N/A
1808-AUXILIAR ADMINISTRATIU	997,42 €	0,00 €	664,95 €	N/A
1832-REDACTOR/A	96,00 €	0,00 €	96,00 €	N/A
2000-EDUCADOR/A PREESCOLAR LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	261,98 €	0,00 €	243,27 €	N/A
2003-NETEJADOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2004-CUINER/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
2005 - PROFESSOR/A LLAR D'INFANTS NO INTEGRADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2	33,40 €	0,00 €	20,04 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	231,00 €	77,00 €	N/A
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5	442,37 €	516,30 €	475,23 €	14,3%
ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6	1.728,00 €	701,91 €	958,43 €	-146,2%
ADJUNT EG OT FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PRL FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG PROVEIDORS FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ADJUNT EG QUALITAT I COMPLIMENT NORMATIU FVCE	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 1	122,00 €	0,00 €	61,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 2	32,00 €	0,00 €	19,20 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 3	0,00 €	668,50 €	191,00 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 4	0,00 €	588,19 €	470,55 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 5	129,14 €	0,00 €	71,75 €	N/A
DG CENTRE TIPOLOGIA 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERART	199,41 €	409,20 €	247,09 €	51,3%
DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA	159,69 €	150,14 €	157,66 €	-6,4%
EQUIP DE GESTIO FVCE	0,00 €	82,80 €	66,24 €	N/A
PROFESSOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT ECOFIN	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
REFERENT LABORAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNICS COMPTABLES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Total general	161,28 €	116,32 €	150,37 €	-38,7%
----------------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------

233.1a. Mitjana de les percepcions extrasalarials 1 segregades per sexe i lloc de treball



233.1b. Bretxa salarial de la mitjana de les percepcions extrasalarials 1 segregades per sexe i lloc de treball



3.2.1 Resultats: Anàlisi de les diferències majors de un 25% referents a la mitja de retribucions.

- i. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana de la retribució total anual** segregada per sexe i lloc de treball:

- S'aprecia bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) en un **34,9%** en el lloc de treball "**AUXILIAR CONVERSA**".

Aquesta bretxa es produeix com a conseqüència de que un dels treballadors homes que ocupa la posició d'Auxiliar de Conversa està cobrant el salari a preu de primària (que és més elevat que el que el conveni estableix pels auxiliars), perquè presta els seus serveis a les aules de primària, mentre que la resta de personal que ocupa el mateix lloc de treball, no realitzen classes a aquests cursos.

No obstant, no se'l pot posar en la categoria de primària ja que no té la titulació necessària per estar enquadrat en aquest lloc de treball.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- S'observa bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) en un **-27,1%** en el lloc de treball "**AUXILIAR ADMINISTRATIU**".

Aquesta bretxa es produeix amb motiu de que la Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya respectant les condicions salarials que tenien pactades anteriorment, i per l'execució d'unes tasques que actualment no les estan realitzant.

Actualment els salaris del personal d'administració i serveis estan protocol·litzats i tots els treballadors cobren en funció de les tasques i tipologia d'escola, però els pactes anteriors no es poden rescindir, ja que suposaria una modificació substancial de les condicions de treball.

La bretxa es produeix doncs, perquè a l'any 2021 hi havia més dones que homes a la posició Auxiliar Administratiu que formaven part d'aquest personal subrogat, i que en conseqüència, conservaven aquestes condicions salarials més beneficioses heretades de la subrogació.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- També existeix una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **46,9%** en el lloc de treball "**ADJUNT CENTRE TIPOLOGIA 6**".

Els treballadors d'aquesta posició cobren el salari que estableix el Conveni Col·lectiu

d'aplicació, el qual varia en funció de l'etapa escolar en la que els treballadors presten els seus serveis com a docents, i addicionalment perceben també un complement de càrrec com a Adjunts del Centre Tipologia 6.

En aquest cas, la bretxa apareix com a conseqüència de que durant l'any 2021, una de les treballadores que ocupava la posició com a Adjunt Centre Tipologia 6 era mestre de la llar d'infants i el Conveni Col·lectiu estableix un salari inferior per aquesta categoria que l'establert per les categories d'infantil, primària i secundària, que ocupen els seus companys homes de la mateixa posició, i que perceben en conseqüència un sou segons conveni superior.

Per aquest motiu, la bretxa està justificada.

- S'aprecia bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) en un **43,3%** a la retribució anual i salari base del lloc de treball **"EQUIP DE GESTIÓ FVCE"**.

Una de les treballadores, membre de l'Equip de Gestió, només realitza tasques de direcció a temps parcial, concretament tres dies a la setmana. Existeix la bretxa en les retribucions perquè la treballadora està contractada a jornada completa, però durant tres dies a la setmana realitza les tasques de direcció i la resta de dies es dedica a la docència, mentre altres companys que ocupen aquesta posició hi dediquen més hores i en conseqüència, cobren més.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- ii. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del salari base anual** segregat per sexe i lloc de treball:

- S'aprecia bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) en un **34,9%** en el lloc de treball **"AUXILIAR CONVERSA"**.

Aquesta bretxa es produeix com a conseqüència de que un dels treballadors homes que ocupa la posició d'Auxiliar de Conversa està cobrant el salari a preu de primària (que és més elevat que el que el conveni estableix pels auxiliars), perquè presta els seus serveis a les aules de primària, mentre que la resta de personal que ocupa el mateix lloc de treball, no realitzen classes a aquests cursos.

No obstant, no se'l pot posar en la categoria de primària ja que no té la titulació necessària per estar enquadrat en aquest lloc de treball.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- S'observa bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) en un **-27,1%** en el lloc de treball "**AUXILIAR ADMINISTRATIU**".

Aquesta bretxa es produeix amb motiu de que la Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya respectant les condicions salarials que tenien pactades anteriorment, i per l'execució d'unes tasques que actualment no les estan realitzant.

Actualment els salaris del personal d'administració i serveis estan protocol·litzats i tots els treballadors cobren en funció de les tasques i tipologia d'escola, però els pactes anteriors no es poden rescindir, ja que suposaria una modificació substancial de les condicions de treball.

La bretxa es produeix doncs, perquè a l'any 2021 hi havia més dones que homes a la posició Auxiliar Administratiu que formaven part d'aquest personal subrogat, i que en conseqüència, conservaven aquestes condicions salarials més beneficioses heretades de la subrogació.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- També existeix una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **46,9%** en el lloc de treball "**ADJUNT CENTRE TIPOLOGIA 6**".

Els treballadors d'aquesta posició cobren el salari que estableix el Conveni Col·lectiu d'aplicació, el qual varia en funció de l'etapa escolar en la que els treballadors presten els seus serveis com a docents, i addicionalment perceben també un complement de càrrec com a Adjunts del Centre Tipologia 6.

En aquest cas, la brexa apareix com a conseqüència de que durant l'any 2021, una de les treballadores que ocupava la posició com a Adjunt Centre Tipologia 6 era mestra de la llar d'infants i el Conveni Col·lectiu estableix un salari inferior per aquesta categoria que l'establert per les categories d'infantil, primària i secundària, que ocupen els seus companys homes de la mateixa posició, i que perceben en conseqüència un sou segons conveni superior.

Per aquest motiu, la bretxa està justificada.

- S'aprecia brexa positiva (els homes cobren més que les dones) en un **43,3%** a la retribució anual i salari base del lloc de treball "**EQUIP DE GESTIÓ FVCE**".

Una de les treballadores, membre de l'Equip de Gestió, només realitza tasques de direcció a

temps parcial, concretament tres dies a la setmana. Existeix la bretxa en les retribucions perquè la treballadora està contractada a jornada completa, però durant tres dies a la setmana realitza les tasques de direcció i la resta de dies es dedica a la docència, mentre altres companys que ocupen aquesta posició hi dediquen més hores i en conseqüència, cobren més.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

iii. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del complement salarial I** segregat per sexe i lloc de treball:

□ En el **complement salarial 1** s'observen les següents bretxes salarials, en el lloc de treball:

- "PROFESSOR INFANTIL", un **-532,3%**
- "PROFESSOR PRIMARIA", un **-72,2%**
- "PROFESSOR SECUNDARIA", un **62,9%**
- "PROFESSOR BATXILLERAT", un **-556%**
- "PROFESSOR CICLE FORMATIU", un **-287,8%**
- "ZELADOR", un **-73,2%**
- "INTENDENT", un **-43,6%**
- "DG CENTRE TIPOLOGIA 5", un **64,4%**
- "DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERAT", un **-655,8%**

Aquest complement salarial enquadra la millora establerta en el Conveni Col·lectiu per complementar el salari en el cas de que els treballadors causin Incapacitats Temporals per malalties comunes o accidents de treball. En tots els casos es complementa amb independència de la categoria o lloc de treball que ocupen.

Per aquest motiu les referides bretxes estarien justificades.

iv. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del complement salarial 2** segregat per sexe i lloc de treball:

- En el lloc de treball "**EDUCADOR I INSTRUCTOR INFANTIL**", es detecta una bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) del **82,5%**

En alguns casos puntuals, alguns treballadors perceben a càrrec d'escola plusos d'activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, un dels treballadors cobra un plus per vigilància en el menjador, mentre que les seves companyes dones de la mateixa posició no el cobren per no haver realitzat aquesta activitat addicional. No són complements per lloc de treball, sinó per la tasca realitzada durant un període determinat.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**PROFESSOR PRIMÀRIA**”, es detecta bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **38,5%**

En alguns casos puntuals, alguns treballadors perceben a càrrec d'escola plusos d'activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, un dels treballadors cobra un plus per diferències per un error de categoria, mentre que les seves companyes dones de la mateixa posició no el cobren per no haver realitzat aquesta activitat addicional. No són complements per lloc de treball, sinó per la tasca realitzada durant un període determinat.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**PROFESSOR PRIMÀRIA MÚSICA**”, es detecta bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **57,2%**

En alguns casos puntuals, alguns treballadors perceben a càrrec d'escola plusos d'activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, un dels treballadors cobra un plus per realitzar classes de música especialitzada, mentre que les seves companyes dones de la mateixa posició no el cobren per no haver realitzat aquesta activitat addicional. No són complements per lloc de treball, sinó per la tasca realitzada durant un període determinat.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**PROFESSOR SECUNDÀRIA**”, es detecta bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) d'un **-46,1%**

En alguns casos puntuals, alguns treballadors perceben a càrrec d'escola plusos d'activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, algunes de les treballadores cobren complements de coordinació del batxillerat

dual, mentre que els seus companys homes de la mateixa posició no el cobren per no haver realitzat aquesta activitat addicional. No són complements per lloc de treball, sinó per la tasca realitzada durant un període determinat.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**PROFESSOR CICLES FORMATIUS**”, es detecta bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d’un **87,8%**

En alguns casos puntuals, alguns treballadors perceben a càrrec d’escola plusos d’activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, un dels treballadors cobra un complement d’activitat per hores impartides en els cicles formatius en concepte de qualitat i batxillerat dual. No són complements per lloc de treball, sinó per la tasca realitzada durant un període determinat.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**CONSERGE**”, es detecta bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d’un **54,1%**

La Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya amb les condicions salarials que tenien pactades anteriorment i per l’execució d’unes tasques que actualment no les estan realitzant. Actualment els salaris de personal d’administració i serveis està protocol·litzat i tots els treballadors cobraran en funció de les tasques i tipologia d’escola. Tots els pactes anteriors no es poden rescindir.

En la posició Conserge hi ha més homes que formen part d’aquest personal subrogat que dones que ocupen la mateixa posició, i per aquest motiu es produeix la diferència salarial.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**ZELADOR**”, es detecta bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d’un **62,2%**

Alguns zeladors perceben plusos d’activitats per algunes tasques encomanades puntualment durant el curs escolar. Per exemple, un dels treballadors cobra un plus d’activitat per la realització d’extraescolars que requereix la dedicació durant el cap de setmana, que les seves companyes dones que ocupen la mateixa posició no perceben per

no realitzar aquesta activitat addicional.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**AUXILIAR CONVERSA**”, es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **90,3%**

Un dels treballadors està cobrant el salari a preu de primària perquè està realitzant tasques en les aules de primària. No se li pot posar la categoria de primària perquè els estudis són d'auxiliar de conversa.

- En el lloc de treball “**ADMINISTRATIU I SECRETARI**”, es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **64,1%**

La Fundació va subrogar a tot el personal de les escoles de Vedruna Catalunya amb les condicions salarials que tenien pactades anteriorment i per l'execució d'unes tasques que actualment no les estan realitzant. Actualment els salaris de personal d'administració i serveis està protocol·litzat i tots els treballadors cobraran en funció de les tasques i tipologia d'escola. Tots els pactes anteriors no es poden rescindir.

En la posició Administratiu i Secretari hi ha més homes que formen part d'aquest personal subrogat que dones que ocupen la mateixa posició, i per aquest motiu es produeix la diferència salarial.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- En el lloc de treball “**CAP NEGOCIAT**”, es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **88,3%**

Un dels treballadors se li abonava una millora salarial perquè tenia una responsabilitat superior a la resta de treballadors Caps de Negociats, perquè havia de donar servei i manteniment a totes les escoles de Catalunya, a diferència dels seus companys que només ho fan a l'escola on estan contractats.

En la posició Cap Negociat hi ha més homes que formen part d'aquest personal subrogat que dones que ocupen la mateixa posició, i per aquest motiu es produeix la diferència salarial.

En aquest sentit, la bretxa està justificada.

- ☐ En el lloc de treball “**DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMÀRIA**“, es produeix bretxa positiva (els homes cobren més que les dones) d'un **51,1%**

Un dels treballadors cobra un plus perquè se li encomana la vigilància del menjador escolar. Realitza tasques de director d'etapa i de vigilància.

Aquest complement salarial enquadra les millores voluntàries, plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador. Per tant, la bretxa també estaria justificada.

- v. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del complement salarial 3** segregat per sexe i lloc de treball:

- ☐ S'aprecia una bretxa negativa d'un **-106,6%** en el lloc de treball “**PROFESSOR PRIMÀRIA**”;
- ☐ S'aprecia una bretxa negativa d'un **-141,9%** en el lloc de treball “**PROFESSOR SECUNDÀRIA**”;
- ☐ També s'aprecia una bretxa negativa d'un **-647%** en el lloc de treball “**PROFESSOR BATXILLERAT**”.

Aquest complement salarial enquadra els conceptes de complements d'antiguitat i estadis no abonats per pagament delegat. S'abonen segons les antiguitats i mèrits adquirits pels treballadors, sense discriminació de sexe.

Cal tenir en compte que Fundació Vedruna té una plantilla feminitzada, i per aquest motiu hi ha més dones que homes que cobren aquest tipus de complements en aquestes posicions.

Així doncs, la bretxa estaria justificada.

- vi. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del complement salarial 4** segregat per sexe i lloc de treball:

- En el lloc de treball “**PROFESSOR INFANTIL**”, s’aprecia una bretxa negativa (les dones cobren més que els homes) d’un **-169,5%**

Existeix la bretxa salarial perquè una de les treballadores ha cobrat un complement categoria perquè s’abonaven 7,5 hores a preu de cicles formatius per impartició de classes.

- En el lloc de treball “**PROFESSOR BATXILLERAT**”, un **27,5%**

Tots els professors de les etapes de batxillerats concertats perceben un complement de direcció i els de les etapes no concertades no el perceben.

- En el lloc de treball “**ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2**”, un **-32,5%**

La causa de la brexa és que dos professors deixen de tenir el càrrec d’adjunts DG el 31/08/2021.

- En el lloc de treball “**ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5**”, un **-33,5%**

Un dels treballadors es va subrogar amb un complement que ja tenia acordat amb l’Escola Sagrat Cor. I un altre dels treballadors ha cobrat un import en concepte de gestió d’auditories internes de qualitat. Aquests complements no s’abonen pel lloc de treball, sinó per les tasques realitzades afegides a les de la seva categoria.

- En el lloc de treball “**DG CENTRE TIPOLOGIA 1**”, un **-50,3%**

Existeix bretxa perquè un dels treballadors deixa de tenir el càrrec d’adjunt DG el 31/08/2021.

- En el lloc de treball “**EQUIP DE GESTIÓ FVCE**”, un **96,5%**

La bretxa es produeix perquè una de les treballadores, membre de l’Equip de Gestió, només realitza tasques de direcció a temps parcial, és a dir, tres dies a la setmana. La treballadora està contractada a jornada completa, durant tres dies a la setmana realitza tasques de direcció i la resta es dedica a la docència.

El complement salarial 4 enquadra els de direcció, categoria o coordinació. I pels motius anteriorment exposats, la brexa salarial estaria justificada.

vii. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana del complement salarial 6** segregat per sexe i lloc de treball:

- ☐ “PROFESSOR PREESCOLAR”, un -624,2%
- ☐ “EDUCADOR I TÈCNIC PREE”, un -1193,1%
- ☐ “PROFESSOR INFANTIL”, un -67,7%
- ☐ “EDUCADOR I INSTRUCTOR INFANTIL”, un -55,9%
- ☐ “PROFESSOR PRIMÀRIA”, un -41%
- ☐ “PROFESSOR PRIMARIA MUSICA”, un -2977,6%
- ☐ “PROFESSOR CICLES FORMATIUS”, un -142,7%
- ☐ “ZELADOR”, un -639,9%
- ☐ “ADMINISTRATIU I SECRETARI”, un 25,8%
- ☐ “CAP NEGOCIAT”, un -409,9%
- ☐ “OFICIAL ADMINISTRATIU”, un 35,1%
- ☐ “AUXILIAR ADMINISTRATIU”, un -2686,9%
- ☐ “OFICIAL ADMINISTRATIU”, un 35,1%
- ☐ “ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 2”, un -31,2%
- ☐ “ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 4”, un 84%
- ☐ “ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 5”, un -74,5%
- ☐ “ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6”, un 88,3%
- ☐ “DG CENTRE TIPOLOGIA 2”, un 66,5%
- ☐ “DG CENTRE TIPOLOGIA 3”, un -59,3%
- ☐ “DG CENTRE TIPOLOGIA 4”, un 41,2%
- ☐ “DG CENTRE TIPOLOGIA 5”, un 58,4%
- ☐ “DIRECTOR ETAPA INFANTIL I PRIMARIA”, un -54,8%
- ☐ “EQUIP GESTIO FVCE”, un -99,9%
- ☐ “REFERENT LABORAL”, un 58,8%
- ☐ “TECNICS COMPTABLES”, un 62,9%

Aquest complement salarial enquadra els conceptes salarials d'antiguitat i estadis establerts en el Conveni Col·lectiu. S'abonen segons antiguitats i mèrits adquirits pels treballadors, la qual cosa justifica la bretxa salarial.

viii. Es detecten les següents bretxes salarials superiors al 25% a la **mitjana de les percepcions extrasalarials** segregades per sexe i lloc de treball:

- ☐ “PROFESSOR PREESCOLAR”, un 80,4%
- ☐ “EDUCADOR I TÈCNIC PREE”, un 83%
- ☐ “PROFESSOR INFANTIL”, un -191,6%
- ☐ “PROFESSOR PRIMÀRIA”, un -32,4%
- ☐ “PROFESSOR SECUNDARIA”, un -847,1%
- ☐ “PROFESSOR BATXILLERAT”, un 25,4%
- ☐ “PROFESSOR CICLES FORMATIUS”, un -68,4%
- ☐ “ZELADOR”, un -81,6%
- ☐ “ADMINISTRATIU I SECRETARI”, un 49%
- ☐ “ADJUNT DG CENTRE TIPOLOGIA 6”, un -146,2%
- ☐ “DIRECTOR ETAPA ESO I BATXILLERAT”, un 51,3%

Les percepcions extrasalarials enquadren les retribucions en espècie cotitzades i tributades en nòmines dels treballadors que deixen a dinar els seus fills en els menjadors de les escoles Vedruna. Al treballador se li beca el 50% del menjador.

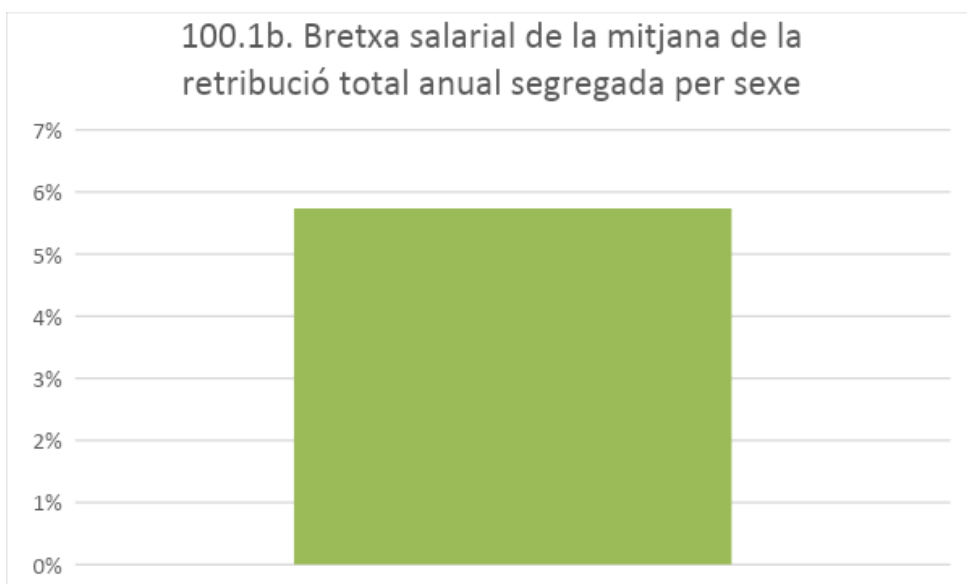
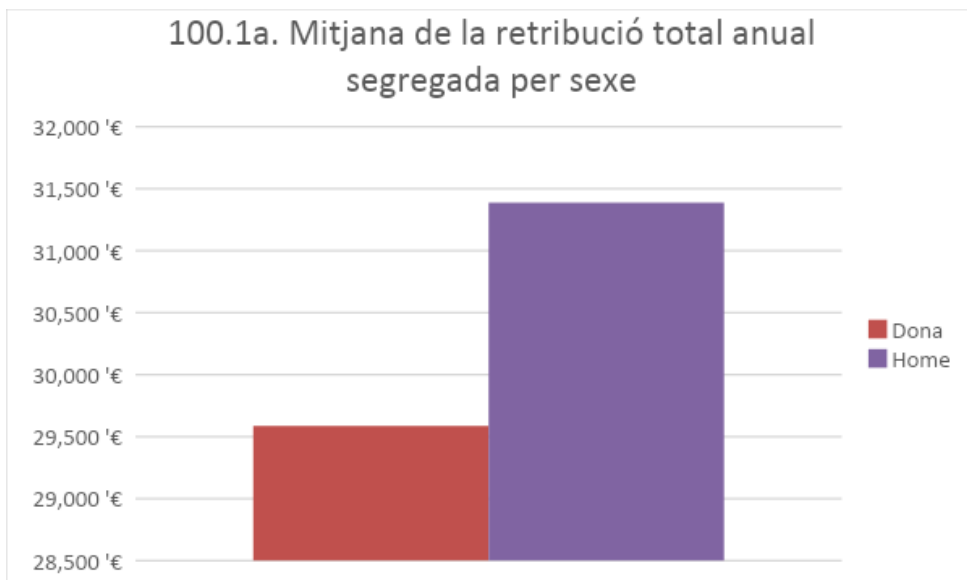
Per aquest motiu, les bretxes estarien justificades.

- ☐ La majoria de llocs de treball estan ocupats exclusivament per dones, fet que produeix que no es pugui analitzar la diferenciació de salaris entre sexes (infrarepresentació masculina).

3.3 Percentatges de bretxa general.

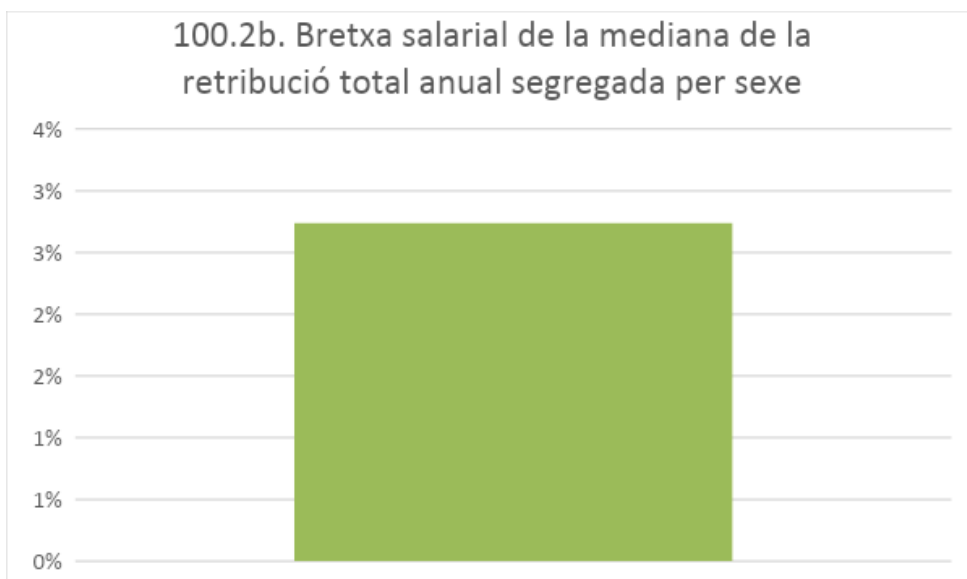
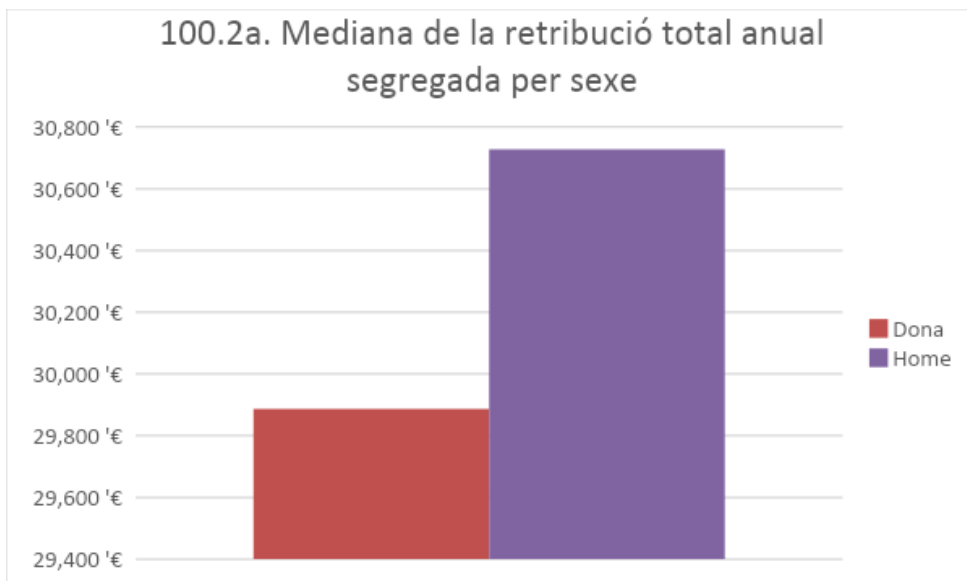
3.3.1 Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	29.585,39 €	31.386,87 €	30.022,40 €	5,7%



3.3.2 Mediana de la retribució total anual segregada per sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	29.886,75 €	30.727,62 €	2,7%



3.3.3 Resultats de la bretxa general

El percentatge de bretxa general a la mitjana és positiva (els homes cobren més que les dones) en un 5,7%, i a la mediana és d'un 2,7%, fet que reflexa que la bretxa salarial a la Fundació és pràcticament inexistent.

3.4 Proposta d'accions correctores per eliminar la bretxa salarial.

- Promocionar l'entrada d'homes i dones en aquells llocs de treball en que estiguin menys representats, per assolir la igualtat de gènere i retribució a tots els llocs de treball.
- Per aconseguir que tant homes com dones puguin cobrar els plusos d'activitats, plusos de batxillerat dual o vigilàncies de menjador, i així equilibrar la bretxa produïda per aquest tipus de complement salarial, s'els ha de possibilitar en igualtat de condicions la possibilitat de participar en aquestes activitats addicionals. S'ha detectat que aquest tipus de bretxa sol ser positiva (els homes solen cobrar aquest complement i les dones no), així que cal que l'Entitat prioritzi que les dones també tinguin accés a realitzar aquest tipus d'activitats.