

Plà d'Igualtat de l'Escola Betlem

Amb la constitució d'una Comissió Negociadora pel Pla d'Igualtat de l'Escola Betlem, constituïda per representants dels treballadors i de la direcció de l'escola, de forma paritària, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat el passat mes d'abril de 2021.

La Comissió va elaborar un anàlisi detallat del grau d'igualtat de dones i homes a l'escola amb l'objecte de detectar oportunitats de millora.

L'objectiu principal del nostre Pla d'Igualtat, segons el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial Decret Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

A part d'aquest objectiu principal, fem igualment nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada:

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumptió d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeix l'efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixen als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

El Pla d'Igualtat de l'Escola Betlem és un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació. És avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions. És un instrument que afecta al conjunt de la nostra escola, el què suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal del centre.