

Plan de Igualdad

Colegio San José en Orense
Siervas de San José
Prov. San José



Contenido

PRESENTACIÓN	3
MARCO LEGAL	6
SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	8
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD	9
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	11
Ámbito de aplicación	11
Ámbito temporal	11
INFORME DE DIAGNÓSTICO	12
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	14
Proceso de selección y contratación	14
Clasificación Profesional	15
Formación	16
Promoción Profesional	17
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ..	18
Seguridad, salud laboral y equipamientos	19
Infrarrepresentación femenina	20
Retribuciones y Auditoría Retributiva	20
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	21
Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	23
Comunicación inclusiva y no sexista	23
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
Comisión de Seguimiento	25
Composición	26
Funciones	26
Funcionamiento	28
Medios	28
Resolución de conflictos	28
ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS	29

PRESENTACIÓN

El Colegio San José de Ourense opta por una pedagogía personalizada, en la que el núcleo central es el alumnado, comprometiéndose con su desarrollo integral, fundamentándose en unos criterios basados en el amor, la actividad, la diversidad, sociabilidad, libertad y creatividad.

Su educación se basa en determinados valores: ser en lugar de tener, servir en lugar de dominar, compartir en lugar de acumular, colaborar en lugar de competir, fraternidad en lugar de individualismo e interioridad en lugar de superficialidad. Adopta para ello una metodología abierta y flexible, que se adapta a las características del alumnado, a su momento evolutivo y a la realidad del entorno. Una metodología activa, en la que el alumnado es sujeto de su propio aprendizaje y le provee de habilidades y destrezas básicas para aprender a lo largo de toda su vida.

El proyecto educativo se basa en la concepción cristiana del hombre, de la vida y del mundo, respetando otras creencias, y todo ello sustentándose en los ejes transversales de la educación del centro, el trabajo, la fe y el amor.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	COLEGIO SAN JOSE EN ORENSE SIERVAS DE SAN JOSÉ PROV. SAN JOSE
NIF	R3200030I
Domicilio Social	CL PROGRESO 24, 32005, OURENSE
Forma jurídica	Entidad de la Iglesia (Comunidad Religiosa)
Año de constitución	1933

Responsable de la entidad	
Nombre	M. ÁLVAREZ MADARNÁS
Cargo	Directora Titular
Teléfono	988220990
Correo electrónico	titular@josefinasourense.com
Responsable de igualdad	
Nombre	J. RODRIGUEZ SUAREZ
Cargo	Administración
Teléfono	988220990
Correo electrónico	administracion@josefinasourense.com
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Educación concertada
CNAE	8520.- Educación primaria.
Convenio Colectivo	Centro dedicado a la actividad de enseñanza reglada con concierto educativo
Descripción de actividad	Empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (99008725011994)
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Un único centro de trabajo situado en la provincia de Ourense.

DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	44	Hombres	17	Total	61
Centros de trabajo	Único centro de trabajo en Ourense					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5

MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido, que se ha mantenido desde su primera referencia en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que la Unión Europea lo trató como principio fundamental y considerando que se debe integrar en todas sus políticas y acciones la igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo cualquier tipo de desigualdad.

La propia Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

Y se culminó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la "Ley de Igualdad"), que encomienda a las empresas, como garantes de los derechos de la plantilla, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso

por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo” (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la igualdad de trato de toda la plantilla. Ley que el Colegio San José da cumplimiento a través de este Plan de Igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar unas medidas, previamente negociadas y acordadas con la representación social, para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el artículo 45.2 de la citada ley establece apunta que estas medidas *“deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Y ya en su artículo 46, dispone que *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad de la empresa y un pilar fundamental para las relaciones laborales y para la gestión de recursos humanos.

SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se encuentra suscrito y firmado por la representación de la empresa y por la representación laboral.

Empresa		
M. Álvarez Madarnás	Cargo	Directora Titular
J. Rodríguez Suárez	Cargo	Administración
J. Antonio Villarroel	Cargo	Director Pedagógico y Orientación
Plantilla		
I.M. Diosdado García	Cargo	Enlace FSIE
C. Zúñiga González	Cargo	Enlace FSIE
J.J. Sieiro Piñeiro	Cargo	Enlace FSIE

Contando con el asesoramiento de Alter, Consultores Legales, S.L.P.

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD

Es manifiesto el compromiso de la Congregación y del Centro Educativo con la igualdad, que se traduce en la implicación de toda la plantilla en esta tarea obligatoria en aras de convenir este Plan de Igualdad, pero no únicamente para cumplir con la normativa vigente, sino para promover esta herramienta cuyo objetivo es mejorar el clima laboral, la calidad de vida, aumentar la productividad y optimizar todos los recursos, capacidades y características de identidad de toda la plantilla.

Esta concienciación, integrada con la máxima naturalidad dentro de la convivencia laboral, ha llevado a la empresa a desarrollar este Plan, para lo que ha sido necesario llevar a cabo un exhaustivo diagnóstico de la totalidad de la plantilla del centro, para poder, con ello, detectar cualquier posible discriminación o desigualdad y así adoptar las medidas concretas para suprimir o corregir esa situación.

La finalidad del Plan, en definitiva, es conseguir una igualdad real, evitando discriminaciones por razón de sexo, consiguiendo una igualdad de trato y oportunidades en cada nivel de la empresa, tales como promoción, selección, formación y conciliación, entre otras.

Este Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas y acciones diseñadas para toda la plantilla, ya sean mujeres u hombres, siguiendo como principio básico la transversalidad de género en cada ámbito y nivel, desde un plano crítico, de cooperación y dialogado entre la empresa y la plantilla.

Al margen de lo expuesto, es importante resaltar que el Plan de Igualdad no es únicamente un documento sólido de análisis que busca prevenir situaciones de desigualdad o discriminación, sino que es, también, un documento dinámico, vivo, que admite variaciones a lo largo de su recorrido según así lo requieran las

necesidades del centro y de la plantilla. Para ello el Plan se conforma de una fase de seguimiento y otra de evaluación, posibilitando detectar estas necesidades y actuar de conformidad con los objetivos del mismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito de aplicación

La Ley de Igualdad recoge la exigencia a toda empresa española de realizar su propio plan de igualdad, siempre que se superen, en cómputo anual a 31 de diciembre, los 50 o 100 trabajadoras y trabajadores.

Este Plan de Igualdad es de aplicación al único centro existente, que se corresponde con el Colegio San José, y a toda la plantilla existente en el mismo, tanto docentes como no docentes. Igualmente, será de aplicación en Ourense y en todos aquellos puntos de actividad que, en el futuro, se puedan desarrollar durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Ámbito temporal

Por otro lado, en cuanto al ámbito temporal, se ha determinado un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde la firma del Plan, para alcanzar los objetivos mediante las distintas medidas acordadas.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad, para la cual se reunirán para constituir la Comisión Negociadora.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Para poder definir los objetivos del presente Plan de Igualdad y establecer las medidas concretas para su consecución a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha desarrollado una fase de diagnóstico de la situación actual del Centro.

A tal fin, se han recabado los datos relativos a la plantilla, desagregados por sexo, tanto de la distribución por niveles profesionales, categorías y responsabilidad. Se ha recabado la información cuantitativa y cualitativa respecto de las políticas de gestión de Recursos Humanos, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad, todo lo relacionado con la violencia de género y la opinión de la plantilla.

Toda esta información, junto con las herramientas utilizadas para su análisis, han sido tratadas dentro de la Comisión Negociadora, y en base a las conclusiones del diagnóstico y a las carencias detectadas, en su caso, se han acordado una serie de medidas concretas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando que todos los procesos realizados en el Centro integran el principio de igualdad entre sexos.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad del presente Plan de Igualdad, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta finalidad pretende asegurar la no discriminación, tanto directa, como indirecta, en todos los planos del centro, en concordancia con la ética y la política del Colegio San José.

Para lograr este hito, el Colegio San José ha adoptado los siguientes objetivos que constituyen los pilares básicos en los que se asienta esta política de equidad de género:

- Remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales de la empresa.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones del centro (transversalidad de género).
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla del Colegio San José.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, haciendo incidencia en la plantilla masculina y en puestos de responsabilidad y dirección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En el Colegio San José, en aras de garantizar la igualdad de trato y con base en las conclusiones de la fase de diagnóstico, desarrollará los específicos objetivos que se pretenden con las medidas negociadas y acordadas para el Plan de Igualdad del centro.

Proceso de selección y contratación

El objetivo de las medidas adoptadas en cuanto al proceso de selección y contratación tienen como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, informando y manteniendo unas políticas de gestión transparentes. Para conseguirlo se han definido las siguientes medidas:

- 1ª. Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.
 - a. Personas destinatarias: Dirección y Jefaturas
 - b. Tiempo previsto: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Número de miembros del Equipo de coordinación a los que se imparte formación.
 - ii. Reuniones del patronato para tratar esta materia.
 - iii. Definición de Puestos de trabajo revisados.
 - iv. Procesos de selección a los que se han aplicado.
- 2ª. Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.

- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón y Dirección
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Mayo de 2022
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores: Numero de registros realizados
- 3ª. Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad
- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón y Dirección
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Reuniones para su elaboración
 - ii. Elaboración de borrador y documento definitivo
 - iii. Publicación y comunicación con la plantilla
 - iv. Documentos entregados a personal contratado

Clasificación Profesional

Cuyo objetivo principal es garantizar una distribución uniforme de la plantilla teniendo en cuenta la definición de puestos desagregados por sexo y su información a la Comisión.

- 4ª. Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género
- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón.
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2022
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores:

- i. Registros realizados.
- ii. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados.
- iii. Información a la comisión de seguimiento.

Formación

Los objetivos de las medidas tomadas en cuanto a la formación se centran en la recogida de información estadística al respecto de esta materia, así como de incluir formación con contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello se han tomado las siguientes medidas:

- 5ª. Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Cuestionarios pasados a la plantilla.
 - ii. Cuestionarios cumplimentados.
 - iii. Necesidades formativas detectadas.
 - iv. Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
 - v. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla
- 6ª. Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto: 2 años

- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
 - i. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo.
 - ii. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
 - iii. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Promoción Profesional

Las medidas en cuanto a la promoción profesional se centran en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, estableciendo así las siguientes medidas:

- 7ª. Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.
 - a. Personas destinatarias: Dpto. Admón.
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores: Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
- 8ª. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.
 - a. Personas destinatarias: Dirección
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Procedimiento elaborado.

- ii. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas tomadas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral tienen como objetivos: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla y contabilizar los permisos disfrutados por la plantilla en el ejercicio corresponsable. Para lo que se recogen las siguientes medidas:

9ª. Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.

- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón y Dirección
- b. Tiempo previsto: 1 año
- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
 - i. Elaboración de módulo de información de ejercicio de derechos para su inclusión en el manual.
 - ii. Difusión del modulo de información.

10ª. Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.

- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón y Dirección
- b. Fecha de implantación: Abril de 2022
- c. Responsable: Dpto. Admon - Equipo Directivo
- d. Indicadores:
 - i. Elaboración del modelo de registro.
 - ii. Número de plantilla registrado con indicación de género.
 - iii. Información a la Comisión de Seguimiento

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En cuanto a seguridad, salud laboral y equipamientos, se busca garantizar y velar por la salud laboral de la plantilla, hacer seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género, todo ello mediante:

- 11ª. Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
 - a. Personas destinatarias: Dirección/ Empresa PRL
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dpto. Admon
 - e. Indicadores:
 - i. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
 - ii. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
 - iii. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades que se dan en mujeres y hombres.
- 12ª. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.
 - a. Personas destinatarias: Dirección/ Empresa PRL
 - b. Fecha de implantación: Abril de 2022
 - c. Responsable: Dpto. Admon
 - d. Indicadores:
 - i. Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
 - ii. Elaboración de modelo de Registro.
- 13ª. Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Fecha de implantación: Curso 2022-2023

c. Responsable: Tecnico PRL

d. Indicadores:

- i. Elaboración del protocolo y medio de difusión.
- ii. Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia.
- iii. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Infrarrepresentación femenina

El objetivo es realizar un seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación del colectivo femenino dentro de la plantilla. Para ello se ha optado por:

- 14ª. Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.
 - a. Personas destinatarias: Dirección
 - b. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - c. Responsable: Dirección
 - d. Indicadores: Presentación de datos con carácter semestral/anual a la comisión de seguimiento

Retribuciones y Auditoría Retributiva

Se busca garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, vigilando la aplicación de la política retributiva, dejando constancia de las condiciones salariales pactadas e informando a la Comisión y a la plantilla correspondientemente, según las siguientes medidas:

- 15ª. Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.
 - a. Personas destinatarias: Jefaturas
 - b. Tiempo previsto: 2 años

- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo.
 - ii. Definición de puestos de trabajo revisados, sistema salarial y de puntos.
- 16ª. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.
- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón.
 - b. Tiempo previsto: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores: Informe a la Comisión de Seguimiento de la comparativa entre Registro Retributivo y política retributivo.
- 17ª. Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.
- a. Personas destinatarias: Dpto. Admón.
 - b. Tiempo previsto: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores: Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los objetivos que se pretenden con las medidas en esta materia se encaminan a: proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

- 18ª. Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
- a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto: inmediato
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2022
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Verificar: la elaboración del Protocolo, su comunicación a la Comisión de Seguimiento y su finalización.
 - ii. Una vez aprobado, la difusión o los medios de comunicación empleados para la información de la plantilla.
 - iii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.
 - iv. Verificar el procedimiento de acceso al canal de denuncias.
 - v. Número de personas que hacen uso del canal.
 - vi. Denuncias presentadas.
 - vii. Tipología de denuncias presentadas.
 - viii. Medidas adoptadas.
 - ix. Informes facilitados a la Comisión de seguimiento.
- 19ª. Contar con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.
- a. Personas destinatarias: Jefaturas
 - b. Tiempo previsto: inmediato
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2022
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
- 20ª. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto: 2 años
- c. Fecha de implantación: Curso 2022-2023
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
 - i. Número de cursos.
 - ii. Número de personas formadas.
 - iii. Contenidos.

Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

El objetivo de estas medidas es reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas de violencia de género.

- 21ª. Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.
- a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Segundo semestre 2022
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Divulgación de documentos informativos a la plantilla y los medios empleados para ello, así como, información a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.
 - ii. Facilitar cuestionarios de autoevaluación de la plantilla para sopesar su grado de conocimiento sobre esta materia.

Comunicación inclusiva y no sexista

El objetivo de la comunicación es establecer y mantener una comunicación activa, transparente y neutra a lo largo de todo el Plan de Igualdad, en atención a las siguientes medidas:

- 22ª. Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).
- a. Personas destinatarias: personas designadas para cada materia
 - b. Tiempo previsto: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Elaboración del Protocolo.
 - ii. Comunicación y difusión del mismo.
 - iii. Revisión e informe de comunicaciones realizadas en el año en curso de forma aleatoria, recogiendo la correspondiente documentación y facilitándolo a la Comisión de Seguimiento.
- 23ª. Nombrar un responsable de igualdad que promueva la comunicación entre la Comisión de Seguimiento y la plantilla.
- a. Tiempo previsto: inmediato
 - b. Fecha de implantación: Primer semestre 2022
 - c. Responsable: Dirección
 - d. Indicadores: Nombramiento y funciones atribuidas

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 46 de la Ley de Igualdad, establece que los Planes fijarán los distintos objetivos a alcanzar, fijando así las estrategias y prácticas para conseguirlos e, igualmente, el establecimiento de sistemas eficaces de evaluación y seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad del Colegio San José permitirán conocer y analizar los resultados obtenidos a todos los niveles de actuación durante y con posterioridad a su desarrollo e implementación.

Este seguimiento se realizará regularmente, para lo que se programará y se facilitará la información sobre las necesidades y/ o dificultades surgidas en su práctica, posibilitando corregir o superarlas, proporcionando al Plan de Igualdad la flexibilidad requerida.

Finalmente, estos datos de seguimiento y desarrollo se incluirán dentro de la parte de evaluación del Plan de Igualdad.

Comisión de Seguimiento

La Comisión para la elaboración del Presente Plan de Igualdad ha acordado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que integrará el Plan y su desarrollo, cuya misión será interpretar su contenido, elaborar el análisis y evaluar el cumplimiento del mismo.

Asimismo, tendrá la responsabilidad de realizar este seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en el centro, constituyéndose la misma antes de 3 meses.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Colegio San José se compondrá por representantes, tanto de la empresa, como de los representantes de la plantilla y debiendo ser, en todo caso, paritaria, en la medida de lo posible. Quedando designada del siguiente modo:

Por parte de la empresa	M. Álvarez Madarnás
	J. Rodríguez Suárez
Por parte de la plantilla	IM Diosdado García
	JJ Sieiro Piñeiro

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- Evaluación de las medidas realizadas.
- Elaborar el informe anual que recogerá el avance y el desarrollo del Plan.
- Proponer medidas nuevas, adicionales o correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan para que sean aprobadas en las reuniones pertinentes.

Las **funciones generales** de la Comisión son:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento para la ejecución del mismo.
- Conocimiento, análisis y resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

- Desarrollo de las adaptaciones o aclaraciones necesarias para llevar a cabo el Plan de Igualdad.
- Conocimiento de los compromisos que se han acordado y el grado de ejecución o implantación de los mismos.
- Elaboración del Reglamento de Funcionamiento interno, aprobado antes de 3 meses.

Las **funciones específicas** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las siguientes:

- Reflejar el grado de elaboración y consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en su desarrollo.
- Hacer posible una buena comunicación entre áreas, departamentos y personas involucradas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de sus medidas y de su eficacia.
- Recogida de datos sobre la ejecución del Plan.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas sobre el análisis de los datos de seguimiento e identificación de posibles acciones futuras.
- Se realizará una evaluación anual del desarrollo del Plan y una a su fin.
- Se analizará el nivel de desarrollo, cumplimiento y corrección de las medidas emprendidas. o el grado de dificultad
- Se analizará, asimismo, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Según la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerido por cualquiera de los integrantes de ambas partes, previa comunicación por escrito, indicando la orden del día.

Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias permitan, en función de la repercusión e importancia del asunto.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Procurando un lugar para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para llevarlas a cabo.
- Aportar la documentación necesaria para realizar los análisis requeridos y previamente acordados para las medidas.

Resolución de conflictos

Los posibles conflictos que surjan en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se solucionarán, previo intento de acuerdo entre las partes, por el sistema de mediación y arbitraje correspondiente a tal efecto.

ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS

	MEDIDA	TIEMPO PREVISTO DESARROLLO	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.	2 años	Curso 2022-2023
2	Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.	1 año	Mayo de 2022
3	Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad	1 año	Curso 2022-2023
4	Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género	1 año	Segundo semestre 2022
5	Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.	1 año	Curso 2022-2023
6	Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	2 años	Curso 2022-2023
7	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.	1 año	Curso 2022-2023

8	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.	1 año	Curso 2022-2023
9	Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.	1 año	Curso 2022-2023
10	Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.		Abril de 2022
11	Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	1 años	Curso 2022-2023
12	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.		Abril de 2022
13	Elaborar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.		Curso 2022-2023
14	Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.		Curso 2022-2023
15	Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.	2 años	Curso 2022-2023
16	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	2 años	Curso 2022-2023
17	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.	2 años	Curso 2022-2023

18	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre 2022
19	Contar con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre 2022
20	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2 años	Curso 2022-2023
21	Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.	1 año	Segundo semestre 2022
22	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).	2 años	Primer semestre 2023
23	Nombrar un responsable de igualdad que promueva la comunicación entre la Comisión de Seguimiento y la plantilla.	inmediato	Primer semestre 2022

Plan de Igualdad

**Colegio San José en Orense
Siervas de San José
Prov. San José**

