



Colegio  
**Vera Cruz**

Aranda

*Hijas de la Caridad*  
Educación Vicenciana

# II PLAN DE IGUALDAD

## SOMOS IGUALES



# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Empleados</b>	<b>5</b>
- Partes que lo conciertan	5
- Ámbito territorial	5
- Ámbito temporal	5
- Diagnóstico de situación de empresa	5
- Objetivos	7
- Medidas concretas	
1. Agente de Igualdad	10
2. Acceso y selección a puestos de trabajo	11
3. Contratación	13
4. Clasificación profesional	14
5. Formación	16
6. Promoción profesional	19
7. Condiciones de trabajo	22
8. Derechos de la vida personal, familiar y laboral	24
9. Infrarrepresentación femenina	28
10. Retribuciones	29
11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	31
12. Violencia de género	32
13. Comunicación	36
<b>3. Familias</b>	<b>39</b>
<b>4. Alumnado</b>	<b>45</b>
<b>5. Seguimiento y evaluación</b>	<b>49</b>
<b>6. Diagnóstico</b>	<b>52</b>
<b>7. Anexo RD 901/2020</b>	<b>57</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

Hacia la primera mitad del S.XVI, el pueblo de Aranda sentía una gran inquietud por elevar el nivel cultural de sus hijos y por buscar los medios para poder alcanzarlo.

Un ilustre hijo de la villa, D. Pedro de Acuña y Avellaneda, Obispo de Astorga, haciéndose eco de esas aspiraciones, otorgó testamento el 14 de diciembre de 1554 disponiendo que toda su hacienda fuera destinada a la fundación de un colegio que se llamara “VERA CRUZ”, con su capilla correspondiente y que la renta de su hacienda sirviera para el sostenimiento de 9 capellanes y 14 lectores para la enseñanza. El Ayuntamiento donó para la obra unos terrenos situados entre el convento de San Francisco y el río Bañuelos. En 1555 muere D. Pedro dejando las obras del colegio en sus cimientos. La fundación pasa por voluntad testamentaria al Conde de Castrillo, D. Bernardino González de Avellaneda y así sucesivamente a sus herederos, quedando las obras paralizadas durante más de 80 años. En Abril de 1639 se prosigue con la edificación bajo la solicitud de D. García de Avellaneda y Haro, yerno de D. Bernardino. La fundación que pretendía hacer el Obispo D. Pedro de Acuña queda muy lejos de la realidad, pues el edificio se reducía a una sencilla casa de planta baja y piso, de forma rectangular, que contrasta con la gran capilla, que supera más del doble las dimensiones del Colegio.

La planta de la capilla tiene forma de cruz griega, lo cual la hace ser un ejemplo único en Aranda y poco habitual en el resto de la comarca. Su construcción está realizada en partes de sillería y en partes de mampostería bastarda. La bóveda es de medio cañón y el crucero tiene forma de media naranja. Su fachada principal es sencilla y austera; su estilo se podría catalogar como de principios del barroco; dos columnas dóricas enmarcan el arco de la puerta sustentando un frontón partido en el que se apoyan 3 escudos con los emblemas de los Acuña y Avellaneda. Aunque no se puede asegurar en qué año se terminaron las obras, se cree que fue hacia 1648, año en el que se trasladan los restos del Obispo D. Pedro de Acuña.

Las referencias escritas sobre el Colegio Vera Cruz, se pierden a raíz de 1639, pero hay hechos que demuestran que siguió funcionando durante los Siglos XVII, XVIII y primera mitad del s. XIX, aunque no con la magnificencia que soñara D. Pedro para su obra, ya que a mediados del s. XIX sólo impartía clases un preceptor de latín. Sin

embargo, en los últimos años del s. XIX y primeros del s. XX, consta que el Colegio Vera Cruz tenía su claustro de profesores y su director, que primeramente fue D. Diego Arias de Miranda y después D. Faustino Jimeno. En él estudiaron Bachillerato un número indeterminado de jóvenes, los cuales iban a pasar las pruebas de tribunal al Instituto de Segunda Enseñanza de Burgos.

Las Hijas de la Caridad llegan por primera vez a Aranda en 1903, instalándose en un edificio dedicado en principio a la formación de chicos que querían ser sacerdotes, dirigido por Padres Franciscanos y Dominicos, pero que ese mismo año se trasladan a la sede de las diócesis. Las Hijas de la Caridad permanecen dando clases a niñas humildes hasta el año 1910, en el que tienen que marcharse por no poder pagar las seiscientas pesetas de renta anual. El 8 de noviembre de 1925 a petición de un gran número de arandinos, D. Agustín Crespi de Valldaura, conde de Castillo, Orgaz y Sumacárcel, cede el edificio del Colegio Vera Cruz a las Hijas de la Caridad para que se dediquen a la enseñanza de niñas, principalmente a las más pobres. Las Hijas de la Caridad vuelven a Aranda en 1927 una vez hechas las obras de reforma necesarias. Consta la cesión del edificio de planta baja y dos pisos, iglesia, patio, huerta, y demás dependencias y terrenos colindantes. Lo firma como recibido la Superiora Sor Matilde García. Empiezan con dos clases de Cultura General y una de Párvulos.

En 1949 se abre un internado para acoger chicas de los pueblos vecinos. En el año 1957, la Congregación se ve en la necesidad de ampliar el Colegio por la gran afluencia de alumnos y decide utilizar la huerta para levantar el nuevo edificio.

El Colegio Vera Cruz de Aranda de Duero es un Colegio Privado-Concertado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria.

## **2. EMPLEADOS**

### **PARTES QUE LO CONCIERTAN:**

El plan de igualdad se ha negociado y elaborado por 3 representantes de la Fundación Patronato de la Vera Cruz y por 3 representantes del comité de empresa, siendo estos los representantes de los trabajadores.

Representantes de la Fundación:

- xxxxxx
- xxxxxx
- xxxxxx

Representantes de los trabajadores (miembros de comité de empresa de la mayoría del sindicato FSIE):

- xxxxxx
- xxxxxx
- xxxxxx

### **ÁMBITO TERRITORIAL:**

El ámbito territorial del plan de igualdad se centra en el centro de trabajo que la Fundación Patronato de la Vera Cruz tiene en Aranda de Duero con domicilio C/San Francisco 12 de Aranda de Duero, no teniendo otros centros de trabajo.

### **ÁMBITO TEMPORAL:**

El plan de igualdad tendrá un ámbito temporal de 4 años desde su firma. Que comenzará su aplicación con fecha 3 de junio de 2024 hasta el 3 de junio de 2028.

### **DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN DE EMPRESA**

A la hora de realizar el diagnostico de situación partimos de los siguientes antecedentes:

- Proceso de selección y contratación
  - En la Fundación existe procedimientos escritos de personal, canales de comunicación de ofertas de trabajo y un guion para la realización de entrevistas de trabajo pero estos documentos no están adaptados a la perspectiva de género.
  - En la actualidad, existe un proceso de contratación sin tener en cuenta al sexo menos representado, en condiciones equivalentes de idoneidad.
- Clasificación profesional
  - No tenemos evaluación objetiva con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación entre sexos.
  - El Convenio Colectivo establece la clasificación profesional y define las funciones de cada puesto.
- Formación
  - El plan de formación no registra formaciones en igualdad de género a todo el personal de la fundación.
  - Para nuevas contrataciones no se incluye formación sobre el plan de igualdad.
- Promoción profesional
  - En la fundación existe un proceso de publicación de vacantes y puestos que no está adaptado a la perspectiva de género.
- Condiciones de trabajo
  - No dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexos, ni un protocolo de prevención de riesgos y prevención del embarazo y de la lactancia natural.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
  - La fundación se rige por el Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento.
- Infrarrepresentación de género
  - Actualmente la mayoría de la plantilla está formada por mujeres.
- Retribuciones
  - Las retribuciones actualmente en la fundación se rigen por las tablas salariales, sin estar desglosado por perspectiva de género.
  - Antes de realizar el plan no teníamos auditoria retributiva.

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - o No existe en la fundación un plan de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo o identidad sexual.
  - o Los delegados y delegadas de PRL no están formados en acoso sexual y/o por razón de sexo o identidad sexual.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivos generales:**

1. Integrar la igualdad entre hombres y mujeres y colectivo LGTBI y Trans.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión del Colegio.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Fundación Patronato de la Vera Cruz.
4. Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres, mujeres y colectivo LGTBI y Trans que desempeñen un puesto de igual valor.
5. Crear la figura de Agente de Igualdad como supervisor de estos objetivos.
6. Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género, en colaboración con el Agente de Igualdad
7. Promover e implantar, a través de dicho Agente, acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.

### **Objetivos específicos:**

#### **1. Agente de igualdad:**

- ✓ Crear la figura de Agente de Igualdad como supervisor de estos objetivos.

#### **2. Acceso y selección a puestos de trabajo:**

- ✓ Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al colegio, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

#### **3. Contratación:**

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en las distintas modalidades de contratación.

#### **4. Clasificación profesional:**

- ✓ Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando las características del puesto (formación y funciones exigidas) sean equivalentes y analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

#### **5. Formación:**

- ✓ Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación para el desarrollo profesional que imparte el colegio.

#### **6. Promoción profesional:**

- ✓ Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- ✓ *La única promoción que existe, para ocupar un puesto en dirección, se realiza a través de votación de todo el claustro.*

#### **7. Condiciones de trabajo:**

- ✓ Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. para adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de lastrabajadoras y trabajadores.
- ✓ Garantizar que los trabajadores de ambos sexos tengan iguales condiciones detrabajo.

#### **8. Derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- ✓ Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar lasmedidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

### **9. Infrarrepresentación femenina:**

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la empresa.

### **10.-Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.**

- ✓ Garantizar la igualdad retributiva.

### **11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- ✓ Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

### **12. Violencia de género:**

- ✓ Mejorar y aplicar los derechos reconocidos en la legislación vigente a lastrabajadoras víctimas de la violencia de género.

### **13. Comunicación.**

- ✓ Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria entre hombres, mujeres y colectivo LGTBI y Trans y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla; revisando, corrigiendoy vigilando el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones.
- ✓ Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones para la presentación del nuevo Plan de Igualdad, así como colaborar con diferentes entidades en campañas contra la violencia de género.

## MEDIDAS CONCRETAS

### 1. AGENTE DE IGUALDAD:

1.1. Crear la figura de Agente de Igualdad como supervisor de estos objetivos.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Nombrar a un responsable y un suplente que vele por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa. Se le formará específicamente en la materia para que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad que se acuerden en el Plan e informe a la Dirección.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicho puesto.	Comisión del plan de igualdad	Antes de junio de 2024	De forma anual	Finales de junio de 2024	Alta
2. Habilitar un correo electrónico en Educamos, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad.	Correo electrónico	Comisión del plan de igualdad	Antes de junio de 2024	De forma anual	Finales de junio de 2024	Alta

## 2. ACCESO Y SELECCIÓN

2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso al colegio eliminando la segregación horizontal y vertical.

Medidas	Indicadores	Responsables	I	S	E	Prioridad
1. Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Creación del procedimiento con perspectiva de género en el proceso de contratación	Comisión del plan de igualdad	Julio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
2. Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres, mujeres y colectivo LGTBI y Trans.	Canales empleados y número de personas a las que llegan desagregado por sexos	Comisión del plan de igualdad	Julio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta

<p>3. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas.</p>	<p>Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.</p>	<p>Comisión del plan de igualdad</p>	<p>Julio 2024</p>	<p>De forma anual.</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior.</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	<p>Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado.</p>	<p>Comisión del plan de igualdad</p>	<p>Julio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.</p>	<p>Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación.</p>	<p>Comisión del plan de igualdad</p>	<p>Julio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior</p>	<p>Alta</p>

### 3. CONTRATACIÓN

3.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando equilibrio de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en las distintas modalidades de contratación.

Medidas	Indicadores	Responsables	I	S	E	Prioridad
1. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres, mujeres y colectivo LGTBI y Trans según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Equipo Directivo	Octubre de 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Media
2. Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales desagregado por sexo.	Equipo Directivo	Julio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta

3. Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona del sexo menos representado.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.	Equipo Directivo	Julio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
---	---	------------------	------------	----------------	---	------

#### 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

4.1. Garantizar que un trabajador tendrá igual valor que otro cuando las características del puesto (formación y funciones exigidas) sean equivalentes y analizar los factores que justifican las diferencias entre los grupos, categorías y puestos profesionales.

Medidas	Indicadores	Responsables	I	S	E	Prioridad
1. Realizar una evaluación objetiva con perspectiva de género de los puestos de trabajo que mida la importancia de un puesto dentro del colegio para garantizar la ausencia de discriminación entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo.	Agente de Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>2. Ajustar la definición de los grupos profesionales a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entresexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.</p>	<p>Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos.</p>	<p>Agente de Igualdad</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.</p>	<p>Definiciones de los puestos de trabajo implementado en los convenios colectivos.</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

## 5. FORMACIÓN.

5.1. Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla y garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación para el desarrollo profesional que imparte el colegio, siempre que sea posible, dentro del horario laboral.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Formar en igualdad al personal con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans, evitando actitudes discriminatorias.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	Responsable de Formación	Antes de diciembre de 2024	De forma anual	En junio de cada año	Media
2. Incluir información sobre el Plan de Igualdad y su ejecución en el proceso de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	Contenido del Plan y nº de personas y horas disgregado por sexo.	Responsable del proceso de acogida	Antes de noviembre de 2024	De forma anual	En junio de cada año	Media

3. Incorporar apartados específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la formación de las personas que estén implicadas de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	Equipo directivo	Antes de julio de 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
4. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Proceso de Formación	Al finalizar cada curso	De forma anual	En junio de cada año	Baja
6. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	Proceso de Formación y Dirección	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>7. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de largas duración.</p>	<p>Nº de veces que se aplica</p>	<p>Proceso de Formación</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>8. Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición contenido, participación de hombres, mujeres y colectivo LGTBI y Trans, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.</p>	<p>Informe de formación</p>	<p>Proceso de Formación</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

## 6. PROMOCIÓN PROFESIONAL:

6.1. Informar, formar y motivar la participación en procesos de promoción profesional, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional del que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (correo interno) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Equipo Directivo y Equipo de Titularidad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
2. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Secretaría	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>3. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.</p>	<p>Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.</p>	<p>Nº de personas por sexo y registro de datos.</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Fomentar e incrementar la presencia del sexo o colectivo infrarrepresentado en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas.</p>	<p>Nº de veces que se aplica y grupos</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

6. Garantizar una participación mínima de la figura infrarrepresentada (40-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	N° de hombres y mujeres que participan	Formación	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
---	--	-----------	------------	----------------	----------------------	------

## 7. CONDICIONES DE TRABAJO

7.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. así como garantizar que los trabajadores de ambos sexos tengan iguales condiciones de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Empresa de prevención	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
2. Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos	Alta

					del 31 de diciembre del año anterior	
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
4. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	Proceso de Higiene y Seguridad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

## 8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato (por maternidad o riesgo durante el embarazo) o excedencia, siempre que sean producidos por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos	Equipo Directivo/ Proceso de Formación	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
2. Aprobar una excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva de puesto de su misma categoría, siempre que cumplan con los plazos establecidos en Convenio Colectivo	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada	Equipo Directivo	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

aplicable.	por sexos					
3. Conceder permisos retribuidos a las trabajadoras que se encuentran en el proceso de implantación, en los casos de reproducción asistida y con un límite de 2 días al año. Con posibilidad de disfrutar 2 días más, sin retribución en días ajustados en su cuadrante.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	Equipo Directivo	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
4. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir preferencias en el horario, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos	Equipo Directivo	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>5. Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral proveyendo de 20h anuales para cada trabajador para asistencia a consultas médicas del propio trabajador, de los hijos menores de edad, de padres y familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, así como la asistencia a tutorías de hijos menores (hasta un máximo de 10 h).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos y coste de la medida</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>6. Adaptación del horario para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas siempre que sea posible.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregada por sexos</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

<p>7. Los trabajadores y trabajadoras del PAS que, por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador, tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores de dieciséis años que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes) siempre que sea posible.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
--	--	-------------------------	-------------------	-----------------------	-----------------------------	-------------

## 9. INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO

9.1 Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	Equipo Directivo	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans.	Informe	Administración	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta

## 10. RETRIBUCIONES / AUDITORIA SALARIAL

### 10.1. Garantizar la igualdad retributiva.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	Administración	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Administración	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta

<p>3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.</p>	<p>Análisis de los conceptos salariales</p>	<p>Administración</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior</p>	<p>Alta</p>
<p>4. Realizar auditoría retributiva.</p>	<p>Análisis cuantitativo de los trabajadores</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior</p>	<p>Alta</p>

## 11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

11.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Elaborar un plan de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo o identidad sexual.	Elaboración del plan	Equipo de Calidad	Junio 2024	Durante la realización	En junio de cada año	Alta
2. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación /PRL	Junio 2024	De forma anual	Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior	Alta
3. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual.	Nº de formaciones y nº de horas	Formación	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>4. El agente de igualdad presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</p>	<p>Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado</p>	<p>Agente de Igualdad</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>5. 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 o identidad sexual.</p>	<p>Nº de cursos, nº de personas y contenidos</p>	<p>Formación</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

## 12. VIOLENCIA DE GÉNERO

12.1 Mejorar y aplicar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Comunicar las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de ciertos derechos que se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de	Nº de casos comunicados.	Equipo Directivo	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)</p>						
<p>2. Garantizar dentro del protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por acoso o violencia de género.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual.</p>	<p>En junio de cada año.</p>	<p>Alta</p>
<p>3. La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual.</p>	<p>En junio de cada año.</p>	<p>Alta</p>

<p>4. Establecer, según convenio, una excedencia por víctimas de violencia de género con una duración de entre tres meses y un año y reserva del puesto de trabajo durante la misma. Para el disfrute de esta excedencia será preciso acreditar documentalmente la condición de víctima de violencia de género con la correspondiente resolución judicial o administrativa, y así mismo se deberá asegurar la confidencialidad de la situación.</p>	<p>Nº de veces que se solicitay nº de veces que se aplica</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
<p>5. Permitir las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. Deberá estar debidamente acreditado.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>

<p>6. Se derivará a la Mutua a demanda de la víctima de violencia de género o víctimas de agresión sexual, la asistencia psicológica para su valoración y asistencia, en su caso.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p>	<p>PRL/Agente Igualdad</p>	<p>Junio 2024</p>	<p>De forma anual</p>	<p>Primera semana del mes de febrero, con datos del 31 de diciembre del año anterior</p>	<p>Alta</p>
<p>7. Establecer colaboraciones con asociaciones y el ayuntamiento para la contratación de víctimas de violencia de género.</p>	<p>Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas</p>	<p>Equipo Directivo</p>	<p>Anual</p>	<p>De forma anual</p>	<p>En junio de cada año</p>	

### 13. COMUNICACIÓN

13.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa, revisando, corrigiendo y vigilando el lenguaje y las imágenes utilizadas en todas las comunicaciones.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	I	S	E	Prioridad
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	Proceso de Formación	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
2. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Agente de Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
3. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y colectivo LGTBI y Trans en la empresa.	Creación del espacio y contenidos	Departamento TIC	Septiembre 2024	De forma anual	En junio de cada año	Media

13.2. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones para la presentación del nuevo Plan de Igualdad, así como colaborar con diferentes entidades en campañas contra la violencia de género.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Retomar la celebración del Día Internacional contra la Violencia de Género, colaborando con el Instituto de la Mujer o el organismo competente en cada momento.	Campaña y contenido	Agente Igualdad	No-viembre 2024	De forma anual	En junio de cada año	Media
2. Difundir la existencia, dentro de la empresa, de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

3. Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual.	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
4. Utilizar en las campañas publicitarias, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	Agente Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

### **3. FAMILIAS**

En estos momentos, la frontera, el lugar donde se escenifican los conflictos entre los diversos elementos que intervienen se sitúa, no exclusiva pero sí de forma destacada, en el ámbito de lo privado y más concretamente, en el hogar y la familia y alrededor de las tareas que exige su correcto mantenimiento.

1. Descubrir a través de los resultados de las encuestas pasadas a las familias los estereotipos que dificultan la igualdad entre ambos sexos.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Formar sobre el tema de la igualdad a las familias en las distintas reuniones de padres y madres, destacando un aspecto diferente sobre el tema en cada una de dichas reuniones. Por ejemplo, en la de principio de curso se puede tratar el reparto de las tareas domésticas para organizar el trabajo a lo largo del curso, en el segundo trimestre se puede hablar de la importancia de que ambos sexos tengan el mismo poder para decidir y así sucesivamente en todas las reuniones.	Nº de charlas realizadas en un curso.	Tutores	Octubre 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta

<p>2. Trabajar la campaña de la Junta de Castilla y León: Jugar para ser iguales. Por un juguete no sexista para fomentar el uso de juguetes que no discriminen en función del sexo, sino que permitan el desarrollo integral de niñas y niños., de forma que se potencie la libre elección de juguetes, no inducida culturalmente en función de los estereotipos sexistas.</p>	<p>Nº de tutorías/clases dedicadas al tema durante el curso.</p>	<p>Tutores</p>	<p>Curso 2024-2025</p>	<p>De forma anua</p>	<p>En junio de cada año</p>	<p>Alta</p>
---	--	----------------	------------------------	----------------------	-----------------------------	-------------

Hasta hace unos años, el porcentaje de candidatas a la elección de puestos de mando en los órganos colegiados era superior al de candidatos en todos los sectores de la Comunidad Educativa. Por otro lado, sigue siendo relevante el porcentaje de representación de las madres en estos órganos colegiados lo que muestra que son las que se siguen ocupando, en mayor medida, de la educación de sus hijos e hijas.

Igualmente, las alumnas, muestran más interés por participar en la vida del centro.

Esta implicación también se observa en la alta participación de las madres en la AMPA y como presidentas de las mismas.

2. Intentar conseguir que haya una mayor paridad en la constitución de los consejos escolares y el AMPA.

Medidas	Indicadores	Responsables	I	S	E	Prioridad
1. El Colegio Vera Cruz en las distintas convocatorias a elecciones de los representantes de las familias tanto en el AMPA como en el consejo escolar publicará un documento haciendo hincapié a la participación de ambos sexos, dando importancia a la visión de las diferencias.	Nº de hombres y de mujeres que se presentan a la convocatoria.	Equipo Directivo	Octubre 2024	De forma anual.	En junio de cada año.	Media

El contexto familiar tiene indudablemente una importancia fundamental para el aprendizaje de las formas de relación interpersonal. Así la estructura y dinámica de la familia, los estilos educativos de los padres y las madres, las relaciones con los hermanos y hermanas, etc., son aspectos fundamentales que hay que tener en cuenta ya que pueden convertirse bien en factores protectores o bien en factores de riesgo para que los niños o niñas se conviertan en agresores o víctimas en su relación con los iguales.

Olweus ha sido quien, ya en 1980 y más recientemente (1998), ha ubicado dentro del ámbito familiar tres de los cuatro factores, que a su juicio considera decisivos y conducentes, en orden de importancia, al desarrollo de un modelo de reacción agresiva:

1. **ACTITUD EMOTIVA DE LOS PADRES/MADRES** o de la persona a cargo del niño. La actitud emotiva es decisiva durante los primeros años. Una actitud negativa, carente de afecto y de dedicación incrementará el riesgo de que el niño se convierta más tarde en una persona agresiva con los demás. En sentido contrario será un factor de protección.
  
2. **GRADO DE PERMISIVIDAD DE LOS PADRES/MADRES** ante la **CONDUCTA AGRESIVA** del niño/a. El niño y la niña deben ir aprendiendo dónde están los límites de lo que se considera conducta agresiva con el resto de la gente. Un comportamiento demasiado permisivo de los adultos podría distorsionar la visión que finalmente el sujeto debe aprender. Este aprendizaje, si se realiza de forma desenfocada podría favorecer, junto con el primer factor, un modelo de reacción agresiva.
  
3. **MÉTODOS DE AFIRMACIÓN DE LA AUTORIDAD.** Si las personas que cuidan al niño/a utilizan habitualmente para afirmar su autoridad con él/ella, el castigo físico y el maltrato emocional, esto generará más agresividad y pondrá en práctica la frase de que la “violencia engendra violencia”. La interiorización de reglas que el niño y la niña deben aprender y hacer suyas, nunca tienen que instalarse mediante el castigo físico.
  
3. Dinamizar la participación, la reflexión y la comunicación para afrontar necesidades o problemas que afecten a las familias y favorecer su desarrollo como madres y padres, como miembros de la comunidad educativa y ciudadana y posibilitar el intercambio de experiencias e inquietudes sobre la educación de los hijos desde el diálogo.

<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Formar a las familias en el tema dedicando un tiempo a ello en las distintas reuniones de padres y madres. Se les podrá aconsejar sobre la prevención del acoso escolar en internet, los riesgos de un uso inadecuado de las Redes Sociales, el Cyberbullyng...las normativas existentes, sensibilizarles sobre las causas que dificultan la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito escolar y proponer alternativas...	Nº de charlas realizadas en un curso.	Tutores	Curso 2024-2025	De forma anual.	En junio de cada año.	Media

## 4. ALUMNADO

- Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de estereotipos sexistas.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Crear la figura del Agente de Igualdad Junior que, en colaboración con los Agentes de Igualdad adultos, velará por el cumplimiento de las siguientes medidas.		Agente de Igualdad	Junio 2024	De forma anual	En junio de cada año	Alta
2. Realizar convocatorias de proyectos de coeducación con la finalidad de fomentar la colaboración en las responsabilidades domésticas en el ámbito familiar de los alumnos y alumnas.	Nº de proyectos convocados	Agente de Igualdad	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
3. Arbitrar las medidas necesarias para garantizar que el alumnado de los niveles obligatorios adquiera las habilidades necesarias para responder a las responsabilidades familiares.	Nº de talleres en relación a las responsabilidades familiares.	Agente de Igualdad	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja

2. Conseguir una formación integral en educación afectiva y sexual.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
1. Realizar talleres donde los alumnos alcancen el grado de autoestima necesario que les aporte seguridad para mantener la autonomía personal.	Nº de talleres realizados.	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
2. Conseguir que el alumnado a través de la formación adquiera una madurez afectiva, sexual y personal que le ayude a vivir una sexualidad inteligente y responsable.	Nº de horas de formación	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja

3. Promover condiciones escolares que favorezcan prácticas educativas correctoras de bullying y ciberbullying.

<b>MEDIDAS</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsables</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>E</b>	<b>Prioridad</b>
----------------	--------------------	---------------------	----------	----------	----------	------------------

1. Aprender a reconocer, evitar y controlar las situaciones de riesgo o de maltrato y/o abuso, por parte de sus iguales, que les puedan suceder.	Nº de tutorías o nº de horas dedicadas a este tema	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
2. Concienciar de que tienen que informar y dar a conocer las situaciones de abuso físico, psicológico y/o sexual que les sucedan y las que observen o sepan.	Nº de tutorías o nº de horas dedicadas a este tema	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
3. Trabajar con el alumnado el desarrollo de habilidades interpersonales de autoprotección y seguridad personal (incluyendo los riesgos derivados de internet): habilidades de interacción social, de solución de problemas, de petición de ayuda y de asertividad, entre otras.	Nº de tutorías o nº de horas dedicadas a este tema	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
4. Implicar en una cultura anti-bullying, anti-ciberbullying y antiviolencia.	Nº de tutorías o nº de horas dedicadas a este tema	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja

5. Hacer conscientes al alumnado de la importancia de mantener relaciones interpersonales cordiales, positivas y mutuamente satisfactorias con sus iguales.	Nº de tutorías o nº de horas dedicadas a este tema.	Agente de Igualdad/Orientación	Curso 2024-2025	De forma anual	En junio de cada año	Baja
---	---	--------------------------------	-----------------	----------------	----------------------	------

## **5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **5.1 Sistema de evaluación y seguimiento del plan.**

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

### **5.2 Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias.**

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad. El procedimiento será mediante observación directa o estudio con la realización de encuestas en la que los resultados nos darán el grado de consecución y por lo tanto poder detectar las discrepancias y actuar de manera eficiente para resolverlas. Se negociará en la comisión de seguimiento dando prioridad a las discrepancias, mediante votación hasta llegar a la mayoría.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de seguimiento del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Ante la ausencia de consenso entre los miembros de la comisión de seguimiento y evaluación se acudirá al órgano de mediación SERLA (Servicio regional de relaciones laborales.)

---

### **5.3 Calendario de seguimiento**

La comisión de seguimiento aprobará en la primera reunión un reglamento de funcionamiento de la misma donde se establecerá el calendario ordinario de reuniones, aquellas otras que tengan carácter extraordinario y la forma de medir el cumplimiento de los objetivos y las medidas que se establezcan. Con carácter general, la comisión de seguimiento se reunirá trimestralmente a contar desde la aprobación del plan de igualdad por el órgano de la administración correspondiente. Además, la comisión de seguimiento mantendrá reuniones que sean convenientes para llevar a cabo el seguimiento o la adaptación correspondiente, y será convocada en los términos que se establezcan en el reglamento de funcionamiento.

Por otro lado, en cada uno de los objetivos y tareas se incluye la periodicidad, persona responsable y seguimiento en la que va a ir haciendo cada una de las tareas asignadas a los objetivos propuestos.

### **5.4 Comisión de seguimiento**

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

Sí.

## **Miembros de la Comisión de seguimiento**

### **Nombre y apellidos**

---

### **Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan**

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

### **5.5 Sistema de solución de conflictos**

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante ambos.

En caso de discrepancias se acuerda que la comisión acudirá tanto a la comisión paritaria del convenio colectivo como ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

## **6. DIAGNÓSTICO**

### 1. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará en los siguientes ámbitos:

- **Ámbito personal:** a toda la plantilla de la FUNDACIÓN PATRONATO DE LA VERA CRUZ con ámbito territorial de su único centro en Aranda de Duero (Burgos), que deberá respetar los principios y normas contenidos en el mismo.
- **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del plan de Igualdad es de 4 años, que comprende desde la fecha de firma (03/06/2024) de la presente adaptación hasta el 03 de junio de 2028.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá hasta la aprobación del siguiente. El presente plan, tras su aprobación, será registrado en el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) y será puesto a disposición de todas las personas trabajadoras de FUNDACIÓN PATRONATO DE LA VERA CRUZ.

### 2. Compromiso de la Dirección en materia de Igualdad

La Dirección de la FUNDACIÓN PATRONATO DE LA VERA CRUZ pone de manifiesto su voluntad de establecer desarrollar y mantener políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo de edad o de diversidad funcional. Se entiende la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política corporativa y de Recursos Humanos, tal como se recoge en su código ético y de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

### 3. Resumen de informe diagnóstico

Los datos del diagnóstico se refieren a todas las personas vinculadas a la FUNDACIÓN PATRONATO DE LA VERA CRUZ a 31.12.2023.

#### 3.1. Información básica de la plantilla

Respecto una plantilla total de 58 personas, un 81,04% de la plantilla son mujeres, mientras

que un 18,96% de la plantilla son hombres.

### 3.2. Conclusiones del diagnóstico

#### 3.2.1 Selección

En los procesos de contratación se prioriza la contratación del género infrarrepresentado, aunque siempre teniendo en cuenta que las personas candidatas al puesto cuente con los requisitos exigidos. De la misma manera, para que una persona acceda a un puesto, se fomentará políticas de selección que no se basen solo en el género, sino que prioricen el talento de los candidatos.

#### 3.2.2 Formación

Dentro del plan de formación del centro, una de las líneas estratégicas se basa en la formación en materia de igualdad.

#### 3.2.3 Promoción

Según los datos de los últimos cursos en lo que ha habido procesos de promoción (curso 2020-2021 y 2021-2022), se puede extrapolar que hay paridad a la hora de acceder a puestos de relevancia dentro de este organismo.

#### 3.2.4 Condiciones de trabajo

Se propone continuar con la política de mejora continua de las condiciones de trabajo y mantener la implantación de medidas que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal de los/las empleados/as de la entidad. En relación con los riesgos laborales y psicosociales, se propone seguir trabajando en la línea actual y promover iniciativas desde la perspectiva de género.

#### 3.2.5 Retribuciones

Como se puede observar en el Registro Retributivo, cuya realización cumple con lo establecido en normativa vigente, no hay desviaciones reseñables entre hombre y mujeres. Esto puede deberse, en gran medida, a que los salarios de todo el personal de esta Fundación vienen regulados por el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

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

Los derechos de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla de la FUNDACIÓN PATRONATO DE LA VERA CRUZ viene regulados por el VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y que se adapta a la normativa vigente.

#### 3.2.7 Infrarrepresentación femenina

Dado que el sector de la educación es un sector con una mayor participación femenina, en nuestro caso no existe una infrarrepresentación de este género; más bien todo lo contrario. Pasa lo mismo en los puestos de dirección, donde la presencia de mujeres es mayor que la de hombres.

#### 3.2.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En cumplimiento con la normativa, el centro se encuentra inmerso en la elaboración de un Protocolo de Medidas para la Prevención del Acoso Sexual y por Razón de sexo, que se pondrá en marcha a la vez que el presente Plan de Igualdad.

## Resultados de la Auditoría retributiva

---

Actualmente no existe normativa que regule la forma de realizar la auditoría retributiva. A la hora de definición de los puestos de trabajo se ha tenido en cuenta la definición que establece el convenio colectivo de aplicación, estableciendo como uno de los objetivos del plan de igualdad la elaboración más detallada de la auditoría retributiva. No obstante, se detecta la inexistencia de diferencias retributivas entre el personal de la misma categoría profesional o grupo profesional, los salarios vienen impuestos por la Administración educativa competente y los módulos del concierto. Como consecuencia, no se establecen diferencias por razón de la actividad o características del puesto a desempeñar, siendo que las únicas diferencias vienen determinadas por los complementos de cargos directivos o los complementos de antigüedad en el centro.

En la realización de la auditoría retributiva se tiene en cuenta la evaluación de cada uno de los puestos de trabajo atendiendo a sus características, en este caso, se tiene en cuenta para evaluar los siguientes parámetros:

- Descripción del puesto de trabajo.
- Tareas: Diarias y periódicas.
- Titulaciones mínimas requeridas.
- Otras titulaciones: idiomas extranjeros.
- Competencias requeridas para el puesto: Habilidades, destrezas.
- Remuneración: Conforme LPGE o presupuestos autonómicos.

Asimismo, la auditoría se hace conforme los puestos de trabajo distribuidos por niveles educativos pues entre el personal docente de cada nivel no existen diferencias significativas. En cuanto a otros puestos, como director, jefe de estudios u orientador, que sí tienen su propia especialidad se hace un examen aparte.

## Objetivos generales

En el plan de igualdad se incluirá un plan detallado de objetivos y medidas, aprobado por la comisión de igualdad. No obstante la comisión de igualdad considera que se deben realizar acciones sobre las siguientes materias: Selección, clasificación profesional, formación profesional, condiciones de trabajo y conciliación, prevención de acoso sexual y por razón de género.

En este sentido la comisión de igualdad considera que no son de aplicación la realización de medida sobre retribuciones, contratación o conciliación, debido a que en el tema de las retribuciones en la empresa, y en el sector en general, se encuentra absolutamente condicionadas por la administración educativa y la LPGE. Los salarios del personal son dispuestos por el Ministerio de Educación y la Consejería de Educación de la CCAA, sin que la empresa pueda establecer una política de salarios distinta a la que se dispone en el convenio colectivo de aplicación, como consecuencia de aplicación de la legislación educativa.

En cuanto a la contratación, condiciones laborales y la conciliación de la vida laboral y familiar, esta comisión considera que está materia se encuentra condicionada por la legislación educativa, las necesidades de escolarización y la impartición del currículo de las distintos niveles y la carga lectiva de las distintas materias que lo componen. Asimismo, las condiciones laborales se encuentran condicionadas por la obligación de lectividad anual que dispone la Consejería de Educación de la CCAA.

No obstante en ninguno de estos apartados se detecta discriminación entre hombres y mujeres, todas ellas se encuentran muy condicionadas por las titulaciones requeridas, lo que denota la mayor presencia de las mujeres sin variar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.

De esta manera los objetivos incluirán acciones en los siguientes ámbitos:

- Selección del personal: Se llevarán a cabo las siguientes medidas: Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección del personal; garantizar un procedimiento de selección con criterios objetivos y dar preferencia en el acceso al sexo que esté menos representado.
- Contratación: Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación.

- Clasificación profesional: Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- Formación profesional: Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades y contra el acoso.
- Condiciones de trabajo y conciliación: Fomentar medidas que tengan en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar (ya completado); Incluir la igualdad de género en las herramientas de prevención de riesgos laborales; evitar riesgos contra la salud de la mujeres.
- Prevención contra el acoso sexual y por razón de género: Se aprueba un plan contra el acoso.
- Condiciones de igualdad para acceder a la empresa.
- Comunicación: Sensibilizar a la plantilla contra la violencia de género

## **7. ANEXO REAL DECRETO 901/2020**

*El formato y preguntas de este apartado han sido tomados del ANEXO 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.*

### **Hoja estadística del Plan de Igualdad**

## 1. Datos registrales de la empresa

### 1.1 Ámbito Geográfico.

La fundación Patronato de la Vera Cruz se encuentra en Aranda de Duero, población que pertenece a la provincia de Burgos (Castilla y León).

### 1.2 Datos de la comisión negociadora.

La Comisión negociadora está compuesta por el Equipo Directivo, junto al Comité de Empresa. Sus componentes son:

- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XXX
- XXX

### 1.3 Titularidad de la empresa.

Privada. Colegio concertado sostenido total o parcialmente con fondos públicos.

### 1.4 Ámbito Funcional.

El Plan de Igualdad se circunscribe al personal del Colegio Vera Cruz de Aranda de Duero.

1.5 Nombre o razón social de la empresa. Fundación Patronato de la Vera Cruz

1.6 NIF de la empresa. G09015249

1.7 CNAE de la empresa a 4 dígitos. 931.2

1.8 Distribución de la plantilla. A la fecha de 18-03-2024

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	11	0	0	11

Mujeres.	46	1	0	47
Total.	57	1	0	58

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	2	0	9	11
Mujeres.	2	0	45	47
Total.	4	0	54	58

1.9 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:  
VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos

## **2. Datos del Plan de Igualdad**

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
  - Por disposición legal. X
  - Por convenio colectivo aplicable.
  - Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría. X
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no ha sido pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí. X

2.4 No. Vigencia del plan de igualdad:

Desde 3 de junio 2024      Hasta 3 de junio 2028

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan? Sí

2.6 ¿El Plan se ha logrado por un Laudo o un Acuerdo de Mediación en un órgano bipartito? No

## **3. Datos de la comisión negociadora**

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal. X
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras.

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º totalde representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
FSIE	3	3	0

### 3.4.2 Composición de la representación de empresarial.

Cargo en la empresa	N.º totalde representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
DIRECTOR GENERAL	1	1	0
DIRECTOR PEDAGOGICO	1	0	1
ADMINISTRADOR	1	0	1

## 4. Datos relativos al diagnóstico de situación

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 462 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No). Sí

4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? Sí

## 5. Contenido del plan de igualdad

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación? Sí, objetivo 2, medida 5.

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?  
No

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto

que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir? Sí, objetivo 2, medida 3.

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida? Sí

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? Sí, objetivo 3.

– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? Sí, objetivo 3.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa? Sí, objetivo 4, medida 1.

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional Sí, objetivo 4, medida 3.

– La segregación vertical Sí, objetivo 4, medida 3.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutra, libre de sesgos de género? Sí, objetivo 4, medida 1.

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional? Si, objetivo 4, medida 2.

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad? Sí, objetivo 5, medida 1.

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género? Sí, objetivo 5, medida 1.

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de Igualdad de género? Sí, objetivo 5 en general.

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas? No, no procede.

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral? Sí, objetivo 5, medida 6.

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada? Sí, objetivo 5, medidas 6 y 8.

#### 5.4 Promoción profesional:

- 5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional? Sí, objetivo 6.
- 5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados? No, no procede.
- 5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa? No, no procede.
- 5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:
- Mandos intermedios. No específicamente a mujeres sino al sexo infrarrepresentado. Medida 5 del objetivo 6.
  - Dirección. No, ver pregunta 5.4.1

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

- 5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? No, opción no viable.  
En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?
- 5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital? No.
- 5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación? Sí, objetivo 9, medida 6.
- 5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición? Sí, por convenio
- 5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? No, dado que está legislado por el convenio.  
En caso afirmativo:
- Se flexibiliza su uso.
  - Se amplía el permiso.
  - Se pactan nuevos permisos.
- 5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones? No, no procede.

#### 5.6 Retribuciones:

- 5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva? No, ya que está regulado por convenio.
- 5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género? No.
- 5.6.3 En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.
- 5.6.4 Las brechas salariales existentes en la empresa son debidas a la antigüedad de algunos de sus empleados.
- 5.6.5 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:
- 5.6.6 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? Sí
- 5.6.7 En caso afirmativo:
- 5.6.8 Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:
- 5.6.9 Acoso sexual. Sí, objetivo 11, medida 1.
- 5.6.10 Acoso por razón de género. Sí, objetivo 11, medida 1.
- 5.6.11 ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? Sí, objetivo 12, medida 2
- 5.6.12 ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? Sí
- 5.6.13 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? Sí, siempre y cuando el caso de acoso se dé dentro del puesto de trabajo.
- 5.7 Derechos laborales de las víctimas de violencia de género:
- 5.7.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre violencia de género? Sí, objetivo 12.
- 5.7.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género? Sí, objetivo 5, medida 1.
- 5.7.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género? Sí, objetivo 12, medidas 2 y 4.
- 5.7.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género? Sí, siempre y cuando el caso de violencia de género se dé dentro del puesto de trabajo.
- 5.7.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de

violencia de género? No, dado que está regulado por convenio.

5.7.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? No.

5.7.7 En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

5.7.8 Establecer colaboraciones con asociaciones y el ayuntamiento para la contratación de víctimas de violencia de género.

5.7.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.7.10 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva? Sí, objetivo 13.1, medida 1.

5.7.11 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad? Sí, objetivo 13.1, en general.

5.7.12 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres? Sí, objetivo 13.2.

## **6. Seguimiento y evaluación del Plan**

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan? Sí, en la columna de plazo.

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan? Sí, el plan está estructurado en base a unos objetivos.

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento? En caso afirmativo, estos indicadores son:

6.4 Cuantitativos. Sí, dependiendo de los casos.

6.5 Cualitativos. Sí, dependiendo de los casos.

6.6 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan? Sí

6.7 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan? Sí

6.8 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan? Sí.

6.9 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos? Sí, el plan se revisará cada 4 años.

6.10 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento? Sí

