



Plan de igualdad

Fundación Arenales

Índice de contenido del Plan de Igualdad

1. INTRODUCCIÓN
2. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO
3. PARTES QUE LO CONCIERTAN
4. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN
5. UN INFORME CON EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. VIGENCIA Y PERIODICIDAD
7. OBJETIVOS DEL PLAN (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS)
8. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS, CON SUS PLAZOS E INDICADORES
9. IDENTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS Y MEDIOS PARA LLEVARLO A CABO
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA
12. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO QUE VA A HACER EL SEGUIMIENTO Y REVISIÓN
13. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

1. INTRODUCCIÓN

La familia y la escuela son los primeros ámbitos de socialización y de construcción de una cultura que puede cambiar o perpetuar formas de pensamiento y de acción social. Los padres y los profesores son decisivos para la transmisión de valores de respeto, tolerancia e igualdad entre hombres y mujeres. También desempeñan un papel importante en la compensación de desigualdades: y entre ellas, las que provienen de prejuicios sexistas y que pueden incidir en el desarrollo de niños y niñas desde sus primeros años.

Puesto que familia y escuela proporcionan modelos de conducta, la sociedad pide a toda la comunidad educativa su participación activa en la transmisión de una cultura que promueva la igualdad de derechos, el respeto y la colaboración.

Desde la escuela se debe desarrollar una reflexión crítica sobre aquellos aspectos que pueden generar discriminación entre las personas por el simple hecho de ser de distinto sexo. La sociedad confía en la labor de la escuela en estos asuntos de especial sensibilidad y demanda social.

La educación para la igualdad debe realizarse desde las edades más tempranas, mediante un aprendizaje que promueva en cada persona hábitos en lo personal y en su relación con los demás. La escuela puede preparar un itinerario formativo, una auténtica educación integral, que facilite el desarrollo de cada individuo, hombre o mujer, en todas sus dimensiones, que trabaje activamente y de modo transversal para la superación de prejuicios y estereotipos sexistas.

El sistema educativo debe hacerse cargo de crear las condiciones necesarias para que la escuela potencie los aprendizajes para la vida afectiva e incorpore el valor y la riqueza que supone la diversidad de modos de ser hombre y de ser mujer, que son el sustrato imprescindible para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

El estereotipo muestra al varón como más preparado para la vida pública, dominante, poco afectuoso, arriesgado, protector, ajeno al cuidado de los demás, reacio a manifestar sus sentimientos; y a las mujeres las retrata como más preparadas para la vida doméstica, ajenas al riesgo, protegidas, dependientes, centradas en el cuidado de los demás.

Lo que interiorizan chicos y chicas de aquello que se considera masculino o femenino, y que ellos perciben como propio de su naturaleza, incide de manera destacada en la forma diferenciada de resolver los conflictos y en la actitud y tolerancia hacia la violencia. Así, con demasiada frecuencia, los comportamientos violentos son asumidos por los chicos, y reforzados por las personas adultas, como parte de su masculinidad. Esto se manifiesta de

modo habitual en el ámbito escolar, y muestra de ello son las diferentes tasas de conductas disruptivas entre chicos y chicas que estadísticamente se dan en los centros educativos.

Sin olvidar que las diferencias entre los sexos son enriquecedoras y que la igualdad no es la eliminación de las diferencias, sino la eliminación de toda discriminación y desigualdad a causa de esas diferencias, en los colegios de la Fundación nos proponemos:

- Transmitir una forma de vida exenta de prejuicios y de estereotipos de género.
- Luchar por contrarrestar el efecto de los mensajes no igualitarios que reciben desde ámbitos que, en ocasiones, conllevan discriminación y fomento de estereotipos sexistas.
- Procurar un ambiente de convivencia, basado en un concepto de ciudadanía responsable y democrática que no tolere discriminaciones.
- Fundamentar las relaciones humanas en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades, en el diálogo y en la resolución pacífica de los conflictos.
- Capacitar para que elijan sus opciones académicas sin condicionamientos de género.
- Incorporar las competencias y conocimientos necesarios para que alumnas y alumnos se eduquen en la corresponsabilidad y se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y el cuidado de las personas.

Además en los colegios de la Fundación trabajamos con el objetivo claro de respetar la igualdad de trato y de oportunidades igualmente en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se adoptan siempre medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO

El Plan de Igualdad se fundamenta en los principios educativos de la entidad titular de los colegios, la Fundación Arenales, que ha adquirido con las familias el compromiso de ayudarles a proporcionar a sus hijos una educación de calidad, inspirada en una visión trascendente de la existencia y en el reconocimiento de la dignidad y la singularidad de cada persona, única e irrepetible, llamada a su plena realización, de modo que pueda alcanzar el máximo desarrollo de sus capacidades y aptitudes.

En ese marco, y como elemento esencial de la educación integral, se fomentan las virtudes cívicas y sociales, animando a todos a comprometerse en la búsqueda del bien común y en el respeto a los derechos fundamentales y a los valores constitucionales.

La igualdad entre hombres y mujeres es un derecho básico que rige el funcionamiento de las sociedades democráticas y que la Unión Europea identifica como uno de sus principios esenciales, y que le ha llevado dictar diversas directrices instando a los gobiernos a implementar políticas tendentes al desarrollo de una igualdad real entre hombres y mujeres. Ejemplo de ello es la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**.

La Constitución Española, en su artículo 14, recoge como derecho de los españoles y las españolas “son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

La Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa, lo señala en diversas ocasiones: “Uno de los principios en los que se inspira el Sistema Educativo Español es la transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación” (Preámbulo). “El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género” (Art. 1, apartado I).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, también hace referencia a la educación: “La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización (Exposición de motivos)”. “El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos” (Art. 4.1).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, se refiere también a la igualdad en el marco de la enseñanza: “Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas,

del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres” (Art. 24.1).

Por último, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdo colectivos de trabajo, se abrobó para dar cumplimiento al mandato que contenía el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, para realizar el correspondiente desarrollo reglamentario de los diferentes aspectos que afectan a los planes de igualdad, dotando así de virtualidad a esta figura.

Es necesario aunar esfuerzos y diseñar estrategias educativas que permitan hacer realidad el principio de igualdad entre los sexos. Este Plan de Igualdad constituye el marco global de intervención en el contexto escolar para impulsar la consolidación del principio de igualdad y coordinar actuaciones que favorezcan el conocimiento de las diferencias entre niños y niñas, y entre hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones o estereotipos sexistas, así como la corrección de desequilibrios que permitan hacer una sociedad más justa y equilibrada.

3. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes que conciertan el presente Plan son los representantes de los trabajadores -elegidos en elecciones sindicales- y los representantes de la empresa de cada uno de los centros de trabajo de Fundación Arenales.

Todos los miembros de la comunidad educativa Fundación Arenales se comprometen a desarrollar, implementar, evaluar y potenciar este plan de igualdad en todas los ámbitos y dimensiones de dicha comunidad. Todos apostamos por una determinación absoluta en la protección de los principios de igualdad entre todos los miembros, sean mujeres o hombres.

Los colegios de la Fundación, declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de estos centros educativos, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación familiar, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Recogiendo estos planteamientos, este Plan de Igualdad responde a los principios de actuación que son los siguientes:

- **Visibilidad.** La escuela debe impulsar la sensibilización sobre la existencia de estereotipos y desigualdades de género, así como el fomento de su papel activo para superar cualquier discriminación. Una muestra de ello será el cuidado en reflejar la contribución de la mujer a lo largo de la historia y en los distintos ámbitos de la sociedad, señalar los papeles sociales discriminatorios en función del sexo, evitar expresiones o planteamientos sexistas, etc.
- **Transversalidad.** Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deben estar presentes en todo el conjunto de acciones que llevan a cabo los colegios de la Fundación.
- **Inclusión.** Las medidas y actuaciones que se plantean se dirigen al conjunto de la comunidad educativa (padres y madres, profesorado y alumnado), porque se requiere una intervención de todos para transmitir esos valores relacionados y corregir los desajustes existentes.
- **Transparencia retributiva** (artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre): los colegios de la Fundación integran y aplican el principio de transparencia retributiva, entendido como aquél que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Respecto a la **comunicación**, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de los colegios de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del plan de igualdad. Este plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de

avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en los centros educativos y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

4. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

En el ámbito **personal**, este plan de igualdad afecta por igual a mujeres y hombres, alumnos, docentes y personal de servicio.

En el ámbito **territorial**, este plan de igualdad afecta a todos los colegios bajo la titularidad de la Fundación Arenales, en concreto a:

- **Colegio Arenales Carabanchel**, sito en Avenida de los Poblados 151, Madrid;
- Colegio Arenales Arroyomolinos, sito en Calle Guardia 1, 28939 Arroyomolinos, Madrid;
- Colegio Cambrils, sito en Calle Cazalegas 1, 28025 Madrid;
- Escuela Infantil La Inmaculada, sito en Calle Malvarrosa, 6, 28937 Móstoles, Madrid.

Asimismo, afecta a todos aquellos lugares en los momentos en los que se esté llevando a cabo alguna acción educativa organizada por los centros escolares como excursiones, convivencias, visitas culturales, así como otras actividades categorizadas como análogas por la comisión de igualdad de los centros educativos.

En el ámbito **temporal**, se fija la **vigencia máxima** del plan de igualdad en **4 años**. A la terminación de la misma, la comisión de igualdad dictaminará los cambios que se estudien como necesarios para elaborar un nuevo plan de igualdad y se registrará el nuevo plan de igualdad.

5. UN INFORME CON EL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA

En el curso 2019 - 2020 se elaboró una encuesta a la plantilla de la Fundación, la cual nos ha llevado a concluir los siguientes puntos acerca del diagnóstico de la situación de la empresa.

- El diagnóstico de situación va dirigido a identificar y cuantificar las desigualdades, diferencias, dificultades, etc, que pudieran existir en los colegios de la Fundación para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. No se detectan desigualdades en nuestros centros educativos, en el que hay un ambiente de trabajo plenamente respetuoso con la igualdad de todos en los diversos ámbitos y puestos laborales.
- No se desprende la infrarrepresentación de personas de un sexo en determinados puestos o niveles, salvo que hay una mayoría significativa de mujeres frente a hombres en los puestos laborales de profesores o tutores. Esta diferencia no se

produce por sesgos ilegítimos en los procesos de contratación sino por la mayor presencia de mujeres en los ámbitos docentes de nuestra sociedad en general.

- Tras realizar la auditoría retributiva podemos concluir que se siguen escrupulosamente los convenios colectivos a los que estamos adheridos, no produciéndose la más mínima diferencia retributiva por razón de sexo ni por ninguna otra razón ilegítima en ninguno de los puestos de trabajo analizados.
- No se han producido situaciones de acoso sexual en ningún ámbito de los colegios de la Fundación. Además los trabajadores han manifestado abrumadoramente que no perciben la más mínima amenaza a este respecto y que saben a quién y cómo dirigirse en el caso de que se produjeran para ver salvaguarda su integridad, dignidad y defensa profesional.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA. VIGENCIA Y PERIODICIDAD

AUDITORIA INTERNA RETRIBUTIVA DEL PLAN DE IGUALDAD (artículo 46. 2 y 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y artículos 7 y 8 y Disposición adicional tercera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre)

Este plan de igualdad incluye una auditoría interna retributiva que refleja el cumplimiento del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Su vigencia será la del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. Contiene un diagnóstico de la situación retributiva en los centros educativos y un plan de actuación para la corrección de las desigualdades que, en su caso, se detecten.

El principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras a tiempo parcial resultará de aplicación cuando lo exija su finalidad o naturaleza y así se establezca por una disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa en el disfrute de derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes, tanto para mujeres como para hombres.

7. OBJETIVOS DEL PLAN (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS)

Los objetivos de esa acción educadora en el presente plan de igualdad se concretan en son los siguientes puntos:

- **Incluir la igualdad en los planes de formación del profesorado (cuantitativo).** Incluiremos en esos planes el fomento del respeto de los derechos y libertades, el

ejercicio de la tolerancia, la prevención y resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida, la igualdad de derechos y obligaciones por parte de hombres y mujeres tanto en el ámbito público como privado, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, etc. Se dedicará especial atención a la detección precoz de la violencia física o psicológica tanto en el ámbito escolar como en el familiar.

- **Impulsar la presencia de mujeres en puestos de dirección en todos los niveles (cuantitativo).** El profesorado en toda la Unión Europea es predominantemente femenino, pero es muy baja la presencia de mujeres en puestos de dirección. Se promoverá de forma activa la presencia de las mujeres en todos los niveles de decisión, de modo que se logre compensar ese actual desequilibrio. Se respetará siempre el principio de igualdad en la remuneración de los mismos puestos de trabajo o cargos directivos, sean hombres o mujeres.
- **Fomentar el reconocimiento efectivo de la igualdad entre hombres y mujeres (cualitativo).** Desarrollaremos valores personales y sociales que fomenten esa igualdad, así como una buena formación que permita disfrutar de una igualdad real de oportunidades en la vida profesional.
- **Fomentar la superación de estereotipos, prejuicios y discriminaciones por razón de sexo, origen, raza, etc. (cualitativo),** así como las desigualdades sociales y las jerarquías basadas en esos estereotipos, en modas sociales o culturales, en prejuicios sexistas o en cualquier otra forma de discriminación.
- **Educar para aprender a convivir en equidad a lo largo de la vida (cualitativo).** Las tareas propias de la vida doméstica y el cuidado de las personas deben asumirse con una clara corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Para ello, contribuiremos a contrarrestar posibles estereotipos de dominación y dependencia aún muy arraigados en la sociedad.
- **Educar a los trabajadores en la detección de posibles casos de abusos o maltrato (cualitativo).** Queremos ayudar a los empleados a saber detectar actitudes o comportamientos de acoso, así como pautas sobre los modos de reaccionar, tanto en el caso de víctimas como de quienes puedan ser testigos u observadores.

Sujetos encargados de la ejecución, plazo y medios a utilizar para conseguir los objetivos: Comisión de Igualdad, cuatro años y medios señalados en los siguientes apartados.

8. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS, CON SUS PLAZOS E INDICADORES

El Plan de Igualdad tiene un claro carácter transversal, por lo que se incorporan los valores de igualdad en todas las actividades.

Se procura también que la igualdad, o las actividades que se relacionan con el Plan de Igualdad, no se entiendan como un hecho aislado, sino como una actitud necesaria y permanente que el trabajador incorpora de forma natural a su realidad diaria.

En los colegios de la Fundación se trata de hacer consciente al profesorado y personal no docente de la importancia de descubrir las necesidades de los demás, como modo de combatir la desigualdad.

Las acciones formativas son verdaderamente eficaces cuando los destinatarios las hacen suyas y las complementan:

- **Formación al personal en igualdad** y en el respeto a los demás que se concreta en:
 - La enseñanza de conocimientos teórico-prácticos sobre estos asuntos.
 - Un clima de tolerancia y participación, fundamentado en la superación de cualquier discriminación, en la igualdad y en el análisis crítico de estereotipos culturales y sociales.
 - Una actitud de escucha atenta y respetuosa con los turnos de palabra, sin interrumpir a quien habla, interviniendo sin tratar de imponer el propio criterio, etc.
 - Un ambiente propicio para el debate y el diálogo, que fomenta el uso respetuoso de la palabra, ajeno a cualquier discriminación, ofensa o descalificación a otras personas o culturas.
 - Un empeño por propiciar y favorecer oportunidades de cooperación entre compañeros de trabajo.
- **En el Consejo Escolar se cuenta con un miembro encargado de fomentar la igualdad.** Esa persona impulsa medidas educativas que fomentan la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres; identifica posibles discriminaciones y estereotipos sexistas; promueve acciones destinadas a destacar el valor de la igualdad y a la prevención de la violencia de género; propone criterios para la elaboración del proyecto educativo y de las normas de organización y funcionamiento; realiza propuestas para la formación del profesorado; potencia la coordinación con otras instituciones y profesionales del entorno que desarrollen actuaciones en esa materia; etc.

Sujetos encargados de la ejecución, plazo, medios a utilizar para conseguir los objetivos e indicadores: Comisión de Igualdad; cuatro años; evaluación trimestral apuntada en un Checklist; verificación de sí se ha realizado o no.

9. IDENTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS Y MEDIOS PARA LLEVARLO A CABO

Los documentos de los colegios deben reflejar los principios educativos y las acciones a favor de la igualdad a realizar con el personal y las actividades que las desarrollan.

- **En la Programación General Anual (PGA)**, se recogen acciones y actividades relacionadas con esos valores, entre las que se encuentran las que se organizan coincidiendo con fechas especiales:

- 25 noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
 - 10 diciembre: Día Internacional de los Derechos Humanos.
 - 20 diciembre: Día Internacional de la Solidaridad Humana.
 - 30 enero: Día Internacional de la Paz.
 - 8 marzo: Día Internacional de la Mujer.
- **Los Coordinadores de Departamento** comprobarán que los profesores a su cargo han asimilado el valor de la igualdad, la contribución de la mujer a lo largo de los siglos al arte, a las ciencias o a su concreto área de conocimiento y al desarrollo de la sociedad y de la cultura a través de las reuniones de Departamento. Igualmente, les instruirán en las formas de evitar el uso sexista del lenguaje.
 - **Evaluación.** Este Plan de Igualdad precisa de una evaluación periódica que aporte información relevante que permita mejorar los resultados y corregir posibles disfunciones. Para poder valorar determinados indicadores, conviene haber precisado qué datos conviene recoger desagregados por sexo, de forma que permitan un análisis de las diferencias y, con ello, mejorar las actuaciones. Más adelante se concreta el modo y la periodicidad de esta evaluación para que se convierta en un elemento desarrollador del presente plan de convivencia.
 - **Llevar un registro con los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esta obligación quedó recogida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a acceder al contenido íntegro del registro.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES: IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Al hilo de las medidas y recursos enunciados en los puntos anteriores, las actuaciones que se llevarán a cabo con la plantilla -con sus consiguientes herramientas de seguimiento y evaluación- serán las expuestas a continuación:

- La impartición de medios formativos que enseñen conceptos y modos de aplicar la **igualdad** y el respeto a los demás.
- Creación de la figura del Encargado de Igualdad del Consejo Escolar.
- Organización de actividades propias del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 noviembre).
- Organización de actividades propias del Día Internacional de los Derechos Humanos (10 diciembre).

- Organización de actividades propias del Día Internacional de la Solidaridad Humana (20 diciembre).
- Organización de actividades propias del Día Internacional de la Paz (30 enero).
- Organización de actividades propias del Día Internacional de la Mujer (8 marzo).
- **Reuniones de Departamento** sobre las formas de evitar el uso sexista del lenguaje, visibilización de la contribución de la mujer al respectivo área del saber y demás aspectos relacionados con la igualdad.
- **Elaborar un registro con los valores medios de los salarios**, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La evaluación se realizará trimestralmente mediante la verificación de los correspondientes indicadores del Checklist elaborado por la Comisión de Igualdad Para poder valorar determinados indicadores, conviene haber precisado qué datos conviene recoger desagregados por sexo, de forma que permitan un análisis de las diferencias y, con ello, mejorar las actuaciones.

Sujetos encargados de la ejecución, plazo y medios a utilizar para conseguir los objetivos: Comisión de Igualdad; cuatro años; y evaluación trimestral apuntada en un Checklist.

11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La comisión tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria mientras se e s t é desarrollando el informe diagnóstico de la situación en los centros educativos, y reuniones anuales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes. Las reuniones se celebrarán por videoconferencia o en alguno de los colegios de la Fundación, durante la jornada laboral.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes para todas las partes. En cada reunión se i n f o r m a r á de las aprobaciones anteriores.

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

12. COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO QUE VA A HACER EL SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

La composición de la Comisión tiene que ser paritaria. La compondrá un representante de la parte empresarial y un representante de la parte trabajadora por cada centro de trabajo.

La Comisión podrá solicitar el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

La duración de su composición se renovará cada 4 años. La designación, revocación y sustitución de las personas de cada una de las partes será efectuada en la parte social por la RLT y en la parte empresarial por la Dirección de la empresa.

Todas y cada una de las personas que participen en la Comisión Permanente de Igualdad están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

No podrán ser integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación, contemplados en la Ley de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión Permanente de Igualdad estará integrada por la Presidencia, la Secretaría y demás integrantes de dicha comisión en calidad de vocales.

De la Presidencia. La Presidencia será rotatoria entre las dos partes representadas por un periodo de un año. Son funciones de la Presidencia:

- La representación de la Comisión Permanente de Igualdad y dirigir su actividad.
- Presidir las sesiones, moderando el desarrollo de los debates.
- Asegurar la evidencia y el cumplimiento de los acuerdos.

De la Secretaría. La Secretaría será rotatoria entre las dos partes representadas por un periodo de un año. Son funciones de la Secretaría:

- Levantar acta de cada reunión.
- Llevar registro de las actas, así como de toda la correspondencia de la comisión.
- Custodiar la documentación relativa a la Comisión Permanente de Igualdad.
- Convocar con, al menos, 72 horas de antelación a la Comisión Permanente de Igualdad por indicación de la Presidencia, incluyendo en dicha convocatoria, el orden del día, lugar, fecha y duración de la reunión.

Son competencias de la Comisión de Igualdad las siguientes cuestiones:

1. Velar por que en los colegios se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de los colegios sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de los colegios y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de cada centro educativo, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

13. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

El plan de igualdad puede ser revisado en cualquier momento y cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación del plan.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de los centros educativos por otra empresa o institución.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de los centros educativos, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a algún centro educativo por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.