

# **Plan de Igualdad del Colegio Británico de Aragón**

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

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

## Contenido

1.	Introducción .....	3
2.	Fundamentación y marco jurídico.....	3
3.	Compromiso del Colegio .....	4
	Carta de compromiso .....	4
	Comité de Igualdad. Funciones .....	5
	Partes que conciertan el Plan .....	6
	Descripción del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN .....	6
4.	Principios de actuación .....	7
5.	Características y estructura del Plan .....	8
6.	Objetivos Generales .....	10
7.	Resumen de medidas de actuación.....	11
	Plan de Acción Tutorial.....	12
8.	Fase de implementación .....	15
9.	Seguimiento y evaluación .....	16
10	Recursos asignados .....	17

## ANEXOS

Anexo 1: Plan de Igualdad. Cuestionarios-Diagnostico

Anexo 2: La Igualdad en los documentos del Centro

Anexo 3: Recomendaciones Para un uso no SEXISTA del lenguaje

Anexo 4: La Igualdad en las actividades del Centro

Anexo 5: Guía para un uso no SEXISTA de las Imágenes

Anexo 6: Guía de medidas de Conciliación

Anexo 7: Protocolo de acoso sexual

Anexo 8: Fichas de las medidas adoptadas

## 1. INTRODUCCIÓN

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.

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.

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, la escuela debe:

- Transmitir una forma de vida exenta de prejuicios y de estereotipos de género.
- Intentar 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.

## 2. FUNDAMENTACIÓN Y MARCO JURÍDICO

El Plan de Igualdad se fundamenta en los principios educativos de la entidad titular del colegio, 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.

**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.**

**La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

**La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.**

**Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

**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 acuerdos colectivos de trabajo.**

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

**Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.**

Todas las leyes hacen referencia al principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

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. COMPROMISO DEL COLEGIO**

#### **Carta de compromiso**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, en relación a los planes de igualdad en las empresas, el Consejo de Administración, en la figura del Director General, MIGUEL CENDEGUI GIMENO, declara que está comprometido con el Plan de Igualdad, recogido en el Sistema de Gestión de la Calidad EFQM implantado en el Centro, que considera garante de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación.

Por tanto, esta Dirección se compromete a:

- Elaborar y ejecutar el Plan de Igualdad, así como su evaluación y seguimiento.
- Estudiar los planes y medidas de conciliación entre el tiempo familiar, laboral y de ocio.
- Establecer estrategias e instrumentos de análisis de la realidad para adecuar la intervención en materia de igualdad y conciliación.
- Implantar protocolos ante situaciones de acoso y observatorio de igualdad de oportunidades.
- El Colegio Británico de Aragón pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.
- Así mismo, por obligación inscribir dicho plan en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que, de acuerdo con la nueva redacción del art. 46 LO 3/2007, se deberá desarrollar reglamentariamente.

Todos estos compromisos se desarrollan y documentan en el Plan de Igualdad del Colegio Británico de Aragón que se describe a continuación.

Lo que se declara en cumplimiento de lo Dispuesto en art. 45.2 LO 3/2007 donde se establece la obligatoriedad para que las empresas elaboren y apliquen un Plan de Igualdad

En Cuarte de Huerva (Zaragoza) a 26 de junio de 2019

Miguel Cendegui Gimeno  
Director General del Colegio Británico de Aragón

### **Comisión de Igualdad**

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente de forma ordinaria o extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran. Esta Comisión estará formada por el Director General, Miguel Cendegui Gimeno, el Director de Calidad, Mariano Moreno Calderón, y Ana Cristina Abad Paracuellos y Julie Louise Ruttle, ambas miembros del Comité de Empresa.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN, para lo que anualmente, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

### **Funciones de la Comisión de Igualdad**

- Constituir la Comisión Negociadora paritaria y consensuar la elaboración de un Plan de Igualdad conforme a lo previsto por la legislación vigente.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como

la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

### **Partes que conciertan el Plan de Igualdad**

Una vez formada la Comisión de Igualdad antes citada, esta se constituye en también en Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Colegio Británico de Aragón y sus componentes, en proporción paritaria entre representantes de la Empresa (Miguel Cendegui Gimeno, Director General, y Mariano Moreno Calderón, Director de Calidad) y representantes legales de los trabajadores (Ana Cristina Abad Paracuellos, miembro del Comité de Empresa y Julie Louise Ruttle, miembro del Comité de Empresa) son las personas que, en representación de ambas partes, conciertan, suscriben y firman el presente documento de Plan de Igualdad del Colegio Británico de Aragón.

### **Descripción del Colegio**

#### **FICHA TÉCNICA.**

Nombre del colegio: COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN.

Año de fundación: 1974

Dirección completa: Carretera de Valencia, km 8.5, 50420 Cuarte de Huerva (Zaragoza)

Teléfono: 976505223

Fax:

E-mail: [secretaria@britanico-aragon.edu](mailto:secretaria@britanico-aragon.edu)

Página Web: [www.britanico-aragon.edu](http://www.britanico-aragon.edu)

Facebook: [ColegioBritanicodeAragon](https://www.facebook.com/ColegioBritanicodeAragon)

Twitter: [@britanico-aragon.edu](https://twitter.com/britanico-aragon.edu)

Instagram: [@britanico-aragon.edu](https://www.instagram.com/britanico-aragon.edu)

Tipo de colegio: Privado

Número de alumnos: 661

Número de trabajadores: 80

Nombre del director/a: D. MIGUEL CENDEGUI GIMENO

Horario del centro: 8:00 a 18:00 horas (ininterrumpido)

El Colegio Británico de Aragón se fundó en el año 1974, gracias al empuje ideológico y económico de un grupo de padres y madres que plantearon una educación excelente para sus hijos e hijas basada en la formación bilingüe y la personalización con sus alumnos.

De titularidad privada, no sostenido con fondos públicos, el Colegio es una Sociedad Anónima cuyo accionista mayoritario es la ASOCIACIÓN CULTURAL DEL COLEGIO BRITANICO DE ARAGÓN, constituida por todas las familias con hijos escolarizados en el Centro.

En cuanto a las **infraestructuras**, nuestro centro cuenta con instalaciones confortables y modernas en un entorno natural de 50.000 m<sup>2</sup> -está prevista la compra de 25.000 m<sup>2</sup> para un proyecto deportivo-. El Colegio dispone de un edificio de Educación Infantil, otro para Primaria y Secundaria (recientemente ampliado y renovado en el inicio del curso 2019-20) y otro para Bachillerato, con un total de 10.000 m<sup>2</sup> construidos. Contamos con un salón de actos de 350 plazas, comedor de alumnos, comedor de profesores, cocina, laboratorios, aulas de Tecnología y Robótica, aula de Arte, aula de Música y dos bibliotecas. Disponemos también de tres aparcamientos con cerca de 400 plazas, polideportivo de 2.000 m<sup>2</sup>, campos de rugby, baloncesto, fútbol, zona polivalente, zonas de recreo y ajardinadas.

El Colegio Británico de Aragón, presta servicios educativos desde los 4 meses hasta la finalización del bachiller, estando autorizados para impartir enseñanzas en las etapas de infantil, primaria, secundaria y bachiller, lo que permite acompañar a sus alumnos hasta la Universidad, y basa su excelencia educativa en una educación individualizada e innovadora, en la que los alumnos son la parte sustancial del Proyecto Educativo.

Los requisitos para la admisión del alumnado se encuentran establecidos en la página web del centro <http://www.britanico-aragon.edu>.

Si algo distingue al Colegio Británico de Aragón es una educación afectiva, estimuladora y confortable, con grupos-clase de una media de 20 alumnos y una ratio de profesor-alumno de 1/9, contando con una estrecha colaboración entre las familias y el Colegio.

El Colegio Británico de Aragón está ubicado en el municipio de Cuarte de Huerva, a siete kilómetros al sur de Zaragoza en un entorno natural y estratégicamente comunicado por la Z-40 y la A-23 (autovía Mudéjar). Todo su perímetro está rodeado de vegetación autóctona y muy soleada, sin edificaciones industriales ni comerciales, generando un clima de tranquilidad y sosiego muy adecuado para el trabajo académico.

Consideramos a nuestro alumnado como los clientes principales, siendo sus padres los inversores en su "Educación". Contamos aproximadamente con 443 familias, y un total de 661 alumnos. Nuestros niños y jóvenes proceden de Zaragoza capital (75%) y de sus alrededores (25%), segmentados por zonas geográficas de su área de influencia.

Nuestro cliente tipo es una familia que apuesta por la educación personalizada, muy completa en lenguas extranjeras y con elevado rigor académico, donde el uso de las TIC, como medio y no como fin, se une a las metodologías activas, cediendo el protagonismo del aprendizaje al alumno. Su nivel sociocultural y económico es medio-alto. Además, contamos con un grado de fidelización alto, y lo demuestra el hecho de que disponemos de un 8% de alumnos que son hijos de exalumnos, y la tasa de permanencia en el centro más de 6 años es de 92%.

#### **4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

Recogiendo esos planteamientos, este Plan de Igualdad responde a los principios de actuación de mayor consenso social, 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 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 lleva a cabo el colegio.
- **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.

## 5. CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DEL PLAN

Las **características** que rigen el Plan de Igualdad que se presenta son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla y para la sensibilización a terceras personas o entidades.
- Está liderado por la dirección de la empresa con el compromiso expreso de su consecución.
- Adopta la transversalidad de género como una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Incorpora la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes (dirección de la empresa y conjunto de la plantilla). Es consultado a la plantilla en su diseño, mejora y evaluación.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, apoyado en el diagnóstico, y es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación, que se realizará anualmente.
- Constituye un elemento clave de la Responsabilidad Social Corporativa de la empresa

### Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, el COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

### Planificación y organización.

La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. El COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN es el principal responsable de la ejecución del plan.

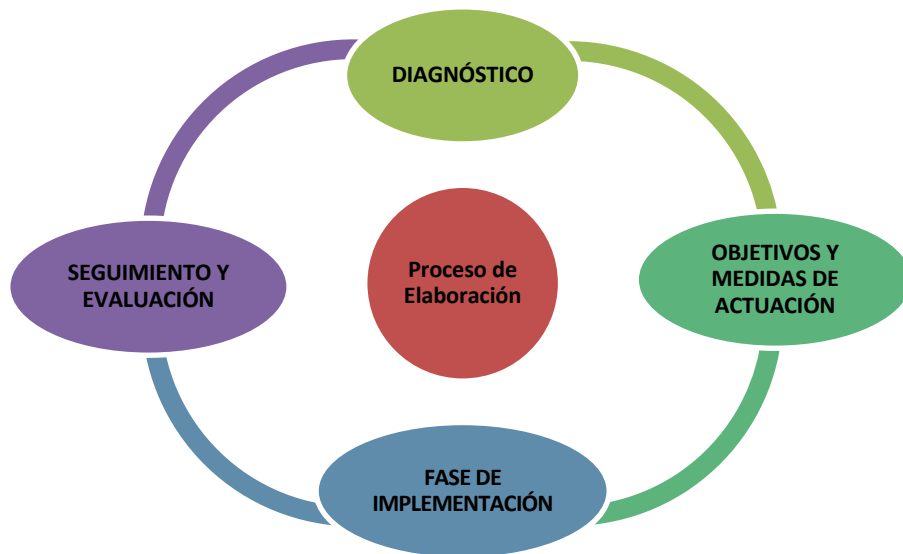
Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando en noviembre de 2021. Transcurrido este



plazo será objeto de revisión o actualización.

Los pasos a seguir en su implantación son los siguientes:



### Estructura

Este Plan de Igualdad, realizado a iniciativa la Dirección de la empresa para cumplir con la legislación vigente y negociado con los representantes legales de los trabajadores, se **estructura** en ocho áreas de análisis:



Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en el COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el **Diagnóstico** y otras incorporadas en la elaboración del presente plan, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

AREA	ASPECTOS A MEJORAR
<b>Estructura de la Plantilla</b>	Segregación vertical
<b>Selección</b>	Procesos de Reclutamiento y Selección
<b>Promoción</b>	Itinerarios profesionales
<b>Formación</b>	Formación en Igualdad de Oportunidades
<b>Retribución</b>	Sistema de valoración y evaluación
<b>Conciliación</b>	Prestaciones y servicios de apoyo
<b>Sexismo y acoso sexual</b>	Protocolo de actuación
<b>Cultura organizativa y clima laboral</b>	Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades

Estos aspectos de mejora son el resultado de un análisis de diagnóstico realizado con la colaboración del personal del Colegio Británico de Aragón. Ver Anexo 1. Esta tabla es fruto de los resultados del diagnóstico

## 6. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos de esa acción educadora son los siguientes:

1. Fomentar el reconocimiento efectivo de la igualdad entre hombres y mujeres. Desarrollar valores personales y sociales que fomenten esa igualdad, así como una buena formación académica que permita disfrutar de una igualdad real de oportunidades en la vida profesional.
2. Fomentar la superación de estereotipos, prejuicios y discriminaciones por razón de sexo, origen, raza, etc., 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.
3. Educar para aprender a convivir en equidad a lo largo de la vida. Las tareas propias de la vida doméstica y el cuidado de las personas deben asumirse con una clara corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Es preciso contrarrestar posibles estereotipos de dominación y dependencia aún muy arraigados en la sociedad.
4. Fomentar la autonomía personal. El aprendizaje de los saberes relacionados con las tareas y responsabilidades domésticas, que en otro tiempo se consideraron imprescindible para el desarrollo de las funciones sociales de la mujer, debe ser hoy una necesidad de todos los jóvenes, de uno y otro sexo, y se debe fomentar la autonomía personal para afrontarlas.
5. Educar en prevención de violencia de género. Es preciso erradicar las actitudes de dominio, control, aislamiento, desvalorización, chantaje, celos, intimidación o cualquier otra estrategia de

coacción. Conviene visualizarlo señalando también ejemplos concretos de lo que se ha denominado “micromachismo”, es decir, pequeñas actitudes o comentarios, quizá legitimados por el entorno social, pero que suponen una sutil violencia contra las mujeres y constituyen una deplorable forma de acoso.

6. Educar en la detección de posibles casos de abusos o maltrato. Es preciso señalar cómo 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.
7. Educar en el respeto y la no discriminación de las personas por su orientación sexual. Se deben dar pautas de prevención, detección y reacción para evitar cualquier tipo de situación de acoso o discriminación.
8. Educar en la igualdad en el deporte y la actividad física. Es preciso promover la equidad en esos ámbitos, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres, pero sin que éstas limiten sus posibilidades. Aunque hay prácticas físico-deportivas que estructuralmente son más afines a la mujer o al varón, se debe facilitar una elección libre y no estereotipada.
9. Incluir la igualdad en los planes de formación del profesorado. Esos planes deben fomentar el 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.
10. Impulsar la presencia de mujeres en puestos de dirección en todos los niveles. 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.

## 7. RESUMEN DE MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### Incluidas en el Plan

AREA	MEDIDAS
<b>Estructura de la Plantilla</b>	Designar para puestos de responsabilidad a personas que apoyen la política de la igualdad de oportunidades entre sexos y que se exprese públicamente esa relación.
<b>Selección</b>	Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección de personal.
<b>Promoción</b>	Abrir por igual a todas las personas las posibilidades de promoción interna, preferiblemente en grupos o equipos formados por hombres y mujeres, para evitar posibles sesgos individuales.

<b>Formación</b>	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la comisión de igualdad.
<b>Retribución</b>	Asegurar y garantizar la misma retribución para el mismo cargo independientemente del sexo del trabajador/a.
<b>Conciliación</b>	Asegurar que el personal que se acoga a estas medidas conserve los derechos a las prestaciones salariales y no salariales (acceso a la formación, permisos pagados, ...).
<b>Sexismo y acoso sexual</b>	Incorporar en el Compliance la actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
<b>Cultura organizativa y clima laboral</b>	Reflejar abierta y explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico no debe ser el único contenido de vuestro plan de acción durante este año, puesto que vuestra actividad debe encaminarse, también a otros aspectos, principalmente al Plan de Acción Tutorial, actuaciones con las familias, con el alumnado y formación del profesorado del centro, además de coordinación de las intervenciones con los ciclos o Departamentos, celebración de efemérides, etc.

Pasamos a detallar, brevemente, algunos puntos que consideramos fundamentales:

## **A. PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL**

El Plan de Orientación Acción Tutorial es el instrumento pedagógico-didáctico que articula, a medio y largo plazo el conjunto de actuaciones del equipo docente de un centro educativo, **en coherencia con las Finalidades Educativas** del mismo. Incluye aquellas relativas a la promoción de la Cultura de Paz y mejora de la convivencia de los centros. Este documento, que da forma a la Acción Tutorial, debe concretarse cada curso dentro del Plan Anual de Centro en tres niveles: **Actuaciones con el alumnado, coordinación con el nivel, Ciclo o Departamento y actuaciones con las familias, además de estrategias para la formación del profesorado del centro.**

### **A.1 TRABAJO CON EL ALUMNADO**

Respecto al trabajo con el alumnado son muchas las temáticas que podemos proponer en función del nivel, maduración del alumnado y características del centro. En general, aunque con distintos grados de profundidad, podemos abordar los siguientes temas a modo de ejemplo:

Teoría sexo-género, teoría del sexismo benevolente

Androcentrismo

Socialización androcéntrica

Uso sexista del lenguaje

Análisis de la publicidad

Análisis de contenido de cuentos

Análisis de videojuegos

Reparto de tareas y roles familiares

La feminización de la pobreza

Orientación profesional sin prejuicios

Educación emocional  
 Educación afectivo-sexual. Diagnóstico y prevención de la violencia de género  
 Historia de las mujeres  
 Análisis de libros de texto y materiales escolares  
 Uso y reparto de los espacios de centro  
 Metodologías de trabajo cooperativo  
 Y muchísimas más...

Acciones:

Comunicar a grupos de interés  
 Recomendaciones a alumnos y familias.

## A.2.- TRABAJO CON LOS DEPARTAMENTOS, CICLOS Y CCP.

Cada uno de estos equipos tiene, entre otras, las funciones de coordinación de manera específica en el ámbito curricular, pero en relación con el tema y funciones de las personas Responsables en Materia de Igualdad en los centros educativos, queremos centrar el trabajo de manera prioritaria en:

**DINAMIZAR**  
**INFORMAR**  
**ASESORAR**  
**COORDINAR**

El orden no es casual, sino que responde a una secuencia lógica de organización del trabajo, si bien la **dinamización y coordinación serían las funciones más destacadas para las personas responsables en los centros tal y como establece la Orden de 15 de mayo de 2006.**

En el siguiente cuadro tratamos de orientar de manera esquemática sobre quien, como y cuando realizar estas funciones.

### ORIENTACIONES GENERALES

FUNCIONES	TAREAS	AGENTES	DIRIGIDO A	INSTRUMENTOS MATERIALES	TEMPORALIZACION
<b>DINAMIZAR</b>	Sensibilización con pequeñas intervenciones e introducción al tema	Responsable igualdad en el centro	Claustro, Equipo Directivo y CCP	Tablón de anuncios o paneles con datos de actualidad cuantitativos y cualitativos	A lo largo del curso, pero especialmente a comienzos del mismo
<b>INFORMAR</b>	Proporcionar bibliografía e instituciones de donde obtener información específica	Centros del Profesorado Responsables de Coeducación	Profesorado por Áreas, Departamentos didácticos y Departamento de Orientación +	Folleto informativo, bibliografía, Internet, bancos de datos...	Primer trimestre
<b>ASESORAR</b>	Proporcionar metodología para programación y actuaciones en el ámbito curricular. Formación en Centro y Grupos de Trabajo	Responsable de Coeducación del Centro Educativo. Asesoría del CEP. Ponentes externos.	Claustro, Equipo Directivo y CCP	-Fichas de análisis de libros de texto y materiales curriculares. -Materiales alternativos de experiencias de otro profesorado, grupo trabajo, proyecto.... -Web de los CEP, Consejería de Educación y otras instituciones	Todo el curso puesto que es integración en el currículum la perspectiva de género Momentos puntuales de actualidad y efemérides.

<b>COORDINAR</b>	Reuniones periódicas	Responsable de Coeducación en el centro educativo	Profesorado Jefatura Dto. Coordinación de Ciclo y CCP	Guión de propuestas de actuación Ficha de recogida de necesidades Ficha de seguimiento	A lo largo del curso
------------------	----------------------	---	---	--	----------------------

En cuanto a las actuaciones concretas, como la coordinación del profesorado que trabaja en el mismo nivel Educativo, Ciclo o Departamento, nos parece interesante incidir en los siguientes aspectos:

- Análisis, desde la perspectiva de género, de los **materiales curriculares**, especialmente de los libros de texto
- Uso de un **lenguaje no sexista** en la oralidad de nuestra práctica educativa, en los recursos didácticos que ofrecemos en el aula, en las informaciones que mandamos a las familias, etc.
- Revisión del Proyecto Curricular del Ciclo o área, para incluir la perspectiva de género en todas las asignaturas. La invisibilidad de las mujeres en los contenidos curriculares es tan obvia, que nos resulta difícil su inclusión. Hay que realizar para ello una búsqueda de mujeres relevantes en la asignatura, causas, motivos por los que han sido invisibilizadas hasta ahora, datos, estadísticas....
- Análisis de **estereotipos sexistas**, incidiendo en la sensibilización sobre la pérdida que conlleva una socialización no igualitaria y promoviendo actuaciones que supongan la ruptura con los roles de feminidad o masculinidad a través de las prácticas educativas.
- Diseño de **actividades complementarias o extraescolares** en gran grupo que refuercen los contenidos curriculares; por ejemplo, visitas a monumentos atendiendo a los espacios femeninos, visitas a exposiciones específicas, cineforum, certámenes literarios,...

### 1.3.- ACTUACIONES CON LAS FAMILIAS

Para trabajar con las familias, pueden ayudarnos las siguientes pautas:

- **Elaboración de una carta** a principios de curso explicando a las familias en qué consiste el Plan de Igualdad y pidiendo su colaboración.
- **Inclusión en la reunión que en el primer trimestre** tienen los tutores o tutoras con las familias de un apartado con información concreta de las actividades que el centro va a realizar en relación con la igualdad desde la perspectiva de género. En esta reunión es importante dar una justificación de la necesidad de colaboración entre familias y centro educativo.
- **Inclusión en las reuniones de Escuela de Familias que, durante el curso**, tiene el DOIE con las familias en temas relativos a la conciliación diversidad e igualdad.

### 2. CELEBRACIÓN DE EFEMÉRIDES.

Las Efemérides tienen cabida dentro del Plan de Coeducación para el Centro. Hay días señalados que celebramos en el curso escolar y conviene planificar unas actividades que marquen estas celebraciones con un carácter coeducativo concreto.

Planteamos unas líneas de actuación en este sentido:

- Día 25 de noviembre: “Contra la violencia contra la Mujer”.
- Navidad: “Campaña del juego y del juguete no sexista”.

- 30 de enero: “Día de la Paz”.
- 8 de marzo: “Día de la Mujer Trabajadora”.
- 23 de abril, día de Aragón
- Semana Cultural: “Mujeres en la ciencia, las artes y las letras”.
- Efemérides de Personajes, Aniversarios... “Perspectiva de género en cada uno”
- Día del libro
- Día de la salud de las mujeres
- Semana Cultural: día o días dedicados a la Coeducación.

Todas estas fechas son una buena razón para trabajar la coeducación. Desde el DOIE (Departamento de Orientación e Innovación Educativa), las tutorías y la transversalidad en todas las áreas debemos planificar y elaborar actividades, establecidas por niveles educativos, que recojan los objetivos expresados en el Plan de Igualdad. Estas efemérides se suelen celebrar habitualmente en todos los centros educativos, por tanto, hay que desechar la idea de que es un trabajo suplementario.

## **8. FASE DE IMPLEMENTACION**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real del Colegio Británico de Aragón en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la asistencia técnica de un colaborador externo, miembros del Claustro de Profesores y el Equipo de Calidad del Centro que ha sido el responsable de la recogida, ordenación y análisis de la información para la posterior elaboración del Plan de Igualdad que es suscrito por la representación del Colegio y por los representantes legales de los trabajadores.

Dentro del diagnóstico previo, a requerimiento de la Administración de 17-3-22 se realiza una Auditoría Retributiva por parte de la propia Comisión Negociadora.

### **Auditoría retributiva**

La Comisión Negociadora, después de haber recogido la información pertinente del Departamento de Administración, a través de la Jefa del Departamento de Administración (Ana Cristina Abad

Paracuellos) y también representante legal de los trabajadores como miembro del Comité de Empresa, realiza la auditoría retributiva pertinente constatando y certificando que para la misma categoría y funciones del puesto de trabajo el salario de los hombres es exactamente igual al de las mujeres (excluyendo la antigüedad, trienios), no estableciendo ninguna medida al no haber brechas salariales por razón de género ni por ninguna otra razón.

La vigencia de esta auditoría retributiva será la misma que el propio Plan de Igualdad.

Se presentan a continuación las tablas salariales que se han tomado para llegar a las conclusiones anteriores de esta auditoría retributiva.

**SALARIOS BRUTOS ANUALES, SIN ANTIGÜEDAD  
TABLAS SEGÚN CONVENIO ACTUAL VIGENTE  
MARZO-2022**

HOMBRES		MUJERES	
Profesor ESO- Bach	25.719,15	Profesora ESO- Bach	25.719,15
Profesor Infantil-Primaria	24.666,75	Profesora Infantil-Primaria	24.666,75
Jefe de Administración	21.200,85	Jefa de Administración	21.200,85
Secretario de Dirección	21.200,85	Secretaria de Dirección	21.200,85
Asistente social	21.200,85	Asistenta social	21.200,85
Oficial de 1ª	17.787,75	Oficiala de 1ª	17.787,75
Celador	17.765,25	Celadora	17.765,25
Auxiliar administrativo	17.743,35	Auxiliar administrativa	17.743,35

## **9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello el COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

El colegio evaluará los siguientes aspectos:

- Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable al COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han sido eficientes, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.
- Comprobar la coherencia del Plan de Igualdad con la política del Centro (PVV) y que los objetivos del Plan de Igualdad estén alineados con la estrategia del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN.

### **Procedimiento de modificación**

El seguimiento y evaluación de la aplicación, cumplimiento y efectividad del Plan de Igualdad se plasma en el siguiente procedimiento de modificación y/o actualización periódica del Plan de Igualdad.



El Plan de Igualdad y sus anexos serán comunicados a todo el personal del Colegio. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho y el deber de conocer este Plan de Igualdad.

Cualquier persona que detecte alguna incidencia que pueda vulnerar la aplicación, cumplimiento y efectividad del Plan de Igualdad puede y debe notificarlo a la Comisión de Igualdad, dirigiendo sus sugerencias y/o denuncias al email específico de esta comisión creado al efecto: [plandeigualdad@britanico-aragon.edu](mailto:plandeigualdad@britanico-aragon.edu)

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año para realizar una evaluación efectiva del seguimiento y aplicación del Plan en el Colegio, tomando las decisiones pertinentes de modificar y/o actualizar cualquier parte del Plan de Igualdad que se precise o adaptarse a las posibles nuevas exigencias legales en cada momento. El resultado de esta evaluación ordinaria de seguimiento se comunicará a todo el personal.

Cuando alguna persona detecte incidencias específicas que necesiten evaluarse, la Comisión de Igualdad se reunirá de forma extraordinaria para tratar el asunto en cuestión, nombrando un instructor/a, si fuera preciso, obtener más información imparcial y objetiva antes de dicha reunión extraordinaria que, en cualquier caso, no debe ser más de tres días hábiles después de la denuncia.

En esta reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad se elaborará un informe que será comunicado a la persona o personas interesadas, trasladando también la posibilidad de recurso ante la misma Comisión en caso de desacuerdo con el informe emitido por esta.

Del resultado de estas reuniones ordinarias y extraordinarias cabe, como medida de mejora del Plan, la posibilidad de modificar o añadir algún punto del Plan de Igualdad que hubiera quedado desfasado.

## **10. RECURSOS ASIGNADOS**

### **PLAN DE COMUNICACIÓN**

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

El COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN, consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

El soporte que se utilizará de manera generalizada será la intranet corporativa del COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN.

De todas las reuniones de seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan de Igualdad se levantará acta y se comunicarán los resultados a los grupos de interés relevante.

## **REFERENCIAS NORMATIVAS**

- Constitución Española de 1978.
- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto

Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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 acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
- Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- Convenio Colectivo propio del Colegio Británico de Aragón.

### **Partes que conciertan, suscriben y firman el Plan de Igualdad**

Este Plan de Igualdad del Colegio Británico de Aragón es concertado, suscrito y firmado por los miembros de la Comisión Negociadora.

Por parte de la Empresa, Miguel Cendegui Gimeno, Director General, y Mariano Moreno Calderón, Director de Calidad.

Por parte de los trabajadores, Ana Cristina Abad Paracuellos, miembro del Comité de Empresa y Julie Louise Ruttle, miembro del Comité de Empresa, ambas representantes legales de los trabajadores.

En Cuarte de Huerva (Zaragoza) a 30 de marzo de 2022

Firmado:

Miguel Ángel Cendegui Gimeno

Mariano Moreno Calderón

Ana Cristina Abad Paracuellos

Julie Louise Ruttle