II PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN ARENALES

Noviembre 2025

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN 4
2. MARCO NORMATIVO 5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 7
4. OBJETIVOS 7
4.1 Objetivo General 7
4.2 Objetivos Específicos 8
4.2.1 Mantener y reforzar el equilibrio de género en los órganos de dirección 8
4.2.2 Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad 8
4.2.3 Garantizar igualdad en la selección, promoción y condiciones laborales 9
4.2.4 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo 9
4.2.5 Impulsar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad 10
4.2.6 Incorporar la perspectiva de género en los procesos internos y la actividad educativa 10
5. METODOLOGÍA 10
6. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 11
6.1 Composición de la plantilla 11
6.2 Presencia femenina en puestos de dirección 11
6.3 Ausencia de brechas salariales y barreras de promoción 11
6.4 Procesos de selección y contratación 11
6.5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 11
6.6 Condiciones laborales y normativa aplicable 11
6.7 Fomento de la presencia masculina en educación infantil 11
7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 12
7.1 Acceso al empleo y procesos de selección 12
7.2 Clasificación y promoción profesional 12
7.3 Formación 12
7.4 Retribuciones 13
7.5 Conciliación y corresponsabilidad 13
7.6 Infrarrepresentación y comunicación inclusiva 13
7.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 13

8. IGUALDAD EN EL ENTORNO EDUCATIVO: AULAS, PROFESORADO Y ALUMNADO . 14
8.1 Objetivo general 14
8.2 Líneas 14
9. CALENDARIO DE APLICACIÓN 15
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 16
11. DIFUSIÓN DEL PLAN 16
12. PROCEDIMIENTO PARA MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD .. 16
13. REGISTRO DEL PLAN 18

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La Fundación Arenales, en cumplimiento con su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, elabora su **II Plan de Igualdad**, dando continuidad a las políticas iniciadas en el primer plan y conforme al diagnóstico elaborado sobre la situación actual de la plantilla durante el período comprendido entre agosto de 2024 y agosto de 2025.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental recogido en nuestro ordenamiento jurídico, pero también un valor educativo esencial que debe inspirar la vida escolar desde las primeras etapas. En el contexto actual, donde la educación no solo transmite conocimientos, sino también valores y actitudes, la escuela tiene una responsabilidad clave en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y respetuosa con la dignidad de cada persona.

La Fundación asume con convicción la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en coherencia con nuestra misión educativa y con el ideario del centro.

La construcción de roles comienza desde edades muy tempranas, y puede reproducir modelos estereotipados que limitan el desarrollo personal y profesional del alumnado. Por eso, es urgente y necesario que tanto familias como docentes se impliquen en la transmisión activa de valores igualitarios, siendo modelos coherentes de respeto, diálogo, corresponsabilidad y tolerancia.

La educación para la igualdad no se limita a fechas conmemorativas o a asignaturas concretas, sino que debe integrarse como un eje transversal en el currículo, en la vida diaria del aula y en la cultura organizativa del centro. Una educación integral no puede prescindir de la reflexión sobre el modo en que se construyen y se perpetúan las desigualdades entre los sexos, muchas veces de manera inconsciente, a través del lenguaje, de los materiales, de los roles asignados o de las expectativas depositadas sobre el alumnado.

En este sentido, el II Plan de Igualdad se presenta como una herramienta estratégica para garantizar que los principios de igualdad real y efectiva se reflejan no solo en las condiciones laborales del personal de los centros, sino también en el modelo educativo que ofrecemos. Con ese objetivo se pretende:

- Promover una cultura escolar inclusiva, libre de estereotipos de género, que favorezca el desarrollo pleno de todo el alumnado.

- Desarrollar una conciencia crítica frente a los mensajes sexistas presentes en su entorno (medios de comunicación, redes sociales, publicidad, etc.).

- Transmitir una visión equilibrada y positiva de las diferencias, entendiendo que la igualdad no significa uniformidad, sino igual dignidad, oportunidades y derechos.

- Preparar al alumnado para asumir de forma corresponsable sus responsabilidades futuras, tanto en el ámbito profesional como en el familiar y comunitario.

La educación debe, por tanto, formar en la fraternidad, el respeto mutuo, la justicia y la paz. En este marco, la igualdad entre hombres y mujeres no es solo un derecho social.

Asimismo, en el ámbito laboral, este II Plan de Igualdad también responde al compromiso con unas condiciones laborales justas y equitativas. Como institución, se adoptan medidas concretas para:

- Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Promover la igualdad retributiva y de oportunidades en el acceso a la formación, promoción y responsabilidad.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual o por razón de sexo, con protocolos claros y efectivos.

Por todo ello, este II Plan de Igualdad pretende ser un instrumento vivo y dinámico que impulse una transformación real, que no se quede en lo formal o normativo, sino que inspire a toda la comunidad educativa - dirección, docentes, familias, personal de administración y servicios, y alumnado - a caminar juntos hacia una escuela donde la igualdad de género sea una realidad cotidiana.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan se fundamenta en:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.
- Estatuto de los Trabajadores y convenios colectivos aplicables.

En este sentido, desde el ámbito internacional y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobados en 1948, se reconoce la igualdad de derechos entre hombres y mujeres al señalar, en el artículo 5 que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

El Derecho a la no discriminación por razón de sexo fue establecido en esta misma Declaración y desarrollado posteriormente por la Organización de Naciones Unidas. Cabe mencionar también las cuatro conferencias Mundiales sobre Mujeres (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995) en las cuales se establecieron las líneas fundamentales de actuación en igualdad: la representación equilibrada y la transversalidad de género.

En el terreno de la Unión Europea se debe señalar el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950 quien incorpora en su artículo 14 la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

A nivel estatal, la Constitución Española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo: *Los españoles 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*.

El artículo 9.2 señala que *son los poderes públicos quienes tiene la responsabilidad de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas: remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida pública, económica, cultural y social.*

En 1983 se crea el Instituto de la Mujer, Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo instituto de la mujer, con el objetivo de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social en ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, hace referencia a la educación en el artículo 4.1: *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.*

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 en el artículo 24.1: *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*.

A su vez 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 aprobó 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 II 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 el alumnado, y entre

hombres y mujeres, para establecer las condiciones escolares que permitan corregir las discriminaciones o estereotipos, así como la corrección de desequilibrios que permitan hacer una sociedad más justa y equilibrada.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de la Fundación Arenales, independientemente del centro, puesto, jornada o tipo de contrato.

Lo anterior implica que será de aplicación en todos los centros y sedes actuales de la Fundación y aquellos que durante la vigencia de este II Plan puedan ser adquiridos por la Empresa.

Actualmente los centros son: Nclic, Carabanchel, Arroyomolinos, Cambrils, Sagrado Corazón, La Milagrosa y La Inmaculada.

La vigencia del II Plan de Igualdad será de 4 años desde su registro en el REGCON.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Consolidar un entorno laboral igualitario, sin discriminación por razón de sexo, fomentando la participación equilibrada, la corresponsabilidad y la equidad en todos los procesos y desarrollar estas prácticas dentro de la práctica educativa.

En este sentido, los objetivos que se van a impulsar están basados en:

- Educación desde la igualdad y para la igualdad para lo cual se promueve la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres como fundamento de la convivencia y del desarrollo humano. La igualdad no significa homogeneidad, sino respeto por la diversidad, reconocimiento de las diferencias y superación de cualquier forma de discriminación.

- Promoción de la corresponsabilidad con el objetivo de promover entre el alumnado una conciencia corresponsable en todos los ámbitos de la vida: familiar, profesional, social y comunitaria. Debe haber una formación clara en la capacidad de cuidar, decidir, liderar y compartir las responsabilidades comunes del presente y del futuro.

- Formación en valores igualitarios lo que incluye un proyecto educativo transversal que empuja a una formación en valores como el respeto, la empatía, la solidaridad, la no violencia, la paz y la resolución dialogada de los conflictos. Estos valores son esenciales para construir relaciones equitativas, sanas y duraderas.

- Prevención de estereotipos y roles de género fomentando una orientación académica y profesional libre de sesgos, así como un lenguaje, materiales y actividades escolares inclusivos y no sexistas.

Todo lo anterior se logra con un acompañamiento integral del alumnado en el que se implique toda la comunidad educativa.

4.2 Objetivos Específicos

4.2.1 Mantener y reforzar el equilibrio de género en los órganos de dirección

El equilibrio de género en los órganos de dirección es una señal clara del compromiso institucional con la igualdad real. Aunque actualmente existe una presencia mayoritaria de mujeres en los equipos directivos, es fundamental consolidar este avance y garantizar que la representatividad responda siempre a criterios de equidad, capacidad y mérito, sin sesgos de género.

Las acciones dentro de esta línea estratégica deben centrarse en:

- Establecer mecanismos de vigilancia para evitar sesgos inconscientes en la elección o designación de cargos directivos.

- Fomentar que tanto mujeres como hombres tengan acceso real y sin obstáculos a posiciones de responsabilidad, especialmente en los niveles de mayor influencia institucional.

- Incluir en los criterios de evaluación del liderazgo aspectos vinculados a la gestión igualitaria de equipos y la implementación de políticas inclusivas.

- Promover modelos de liderazgo diversos, que no se ajusten exclusivamente a estereotipos tradicionales masculinos o femeninos.

El objetivo es consolidar una estructura organizativa donde la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones contribuya a enriquecer la vida institucional, mejorar la gobernanza y reflejar los valores de justicia e igualdad promovidos por el centro.

4.2.2 Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad

La cultura organizacional es el conjunto de valores, normas, símbolos, prácticas y relaciones que definen la identidad de una institución. En un centro educativo, esta cultura se transmite no solo en el aula, sino también en los pasillos, en los equipos de trabajo, en la comunicación interna y externa, y en los pequeños gestos del día a día.

Promover una cultura organizacional igualitaria implica:

- Visibilizar el compromiso con la igualdad a través de mensajes institucionales, actos, normativas internas y acciones coherentes.

- Crear un entorno de trabajo y de aprendizaje libre de estereotipos, discriminaciones y desigualdades.

- Favorecer un clima laboral donde se valore la diversidad, el respeto mutuo y la corresponsabilidad.

- Incorporar principios de igualdad en los protocolos, procedimientos y políticas del centro (por ejemplo, en la gestión de permisos, conciliación, reconocimientos, etc.).

4.2.3 Garantizar igualdad en la selección, promoción y condiciones laborales

El acceso al empleo, la promoción interna, la formación continua y las condiciones laborales deben estar libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Esto supone revisar y adaptar todos los procedimientos de gestión de personal para asegurar que la igualdad de trato sea efectiva.

Las medidas deben incluir:

- Diseñar y aplicar procesos de selección objetivos, con criterios claros y procedimientos estandarizados que eviten sesgos de género.

- Establecer mecanismos que favorezcan la promoción profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, especialmente en aquellas áreas donde exista infrarrepresentación.

- Revisar las condiciones laborales desde una perspectiva de género, garantizando la igualdad retributiva, el acceso equitativo a la formación, y políticas de conciliación adaptadas a las necesidades reales del personal.

- Utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones internas y externas del centro.

- Asegurar la igualdad en el ámbito laboral no solo mejora la calidad del empleo, sino que transmite al alumnado un modelo coherente de justicia, respeto y equidad.

4.2.4 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

La prevención del acoso, tanto sexual como por razón de sexo, es un pilar esencial de cualquier plan de igualdad. Este tipo de violencia puede darse de forma sutil o explícita, y sus consecuencias son especialmente graves en entornos educativos, donde el clima de confianza, respeto y colaboración es fundamental.

Las acciones en esta línea deben garantizar:

- La existencia, difusión y aplicación efectiva de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, con procedimientos claros, confidenciales y accesibles para todo el personal.

- Formación específica para los responsables de recursos humanos, coordinación y dirección sobre cómo identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso.

- Realizar campañas de sensibilización y generar espacios seguros para que las personas puedan expresar inquietudes o denunciar situaciones sin temor a represalias.

- El centro debe convertirse en un espacio donde el bienestar emocional y la seguridad de todas las personas estén garantizados.

4.2.5 Impulsar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad

La formación y sensibilización son herramientas clave para generar cambios culturales sostenidos en el camino hacia la igualdad. El conocimiento y la reflexión crítica permiten cuestionar roles tradicionales, identificar prácticas discriminatorias y desarrollar nuevas formas de relación.

Estas acciones formativas permiten crear una base sólida de conciencia, competencia y compromiso que sustenta el resto del Plan de Igualdad.

4.2.6 Incorporar la perspectiva de género en los procesos internos y la actividad educativa

La perspectiva de género es una herramienta analítica que permite identificar desigualdades, necesidades específicas y oportunidades de mejora, tanto en la gestión institucional como en la práctica educativa. Aplicarla de forma transversal garantiza una intervención más justa, eficaz e inclusiva.

El objetivo es que el alumnado aprenda en un entorno que no solo proclama la igualdad, sino que la práctica activamente en cada decisión, contenido o dinámica de grupo.

5. METODOLOGÍA

La elaboración del II Plan ha seguido las siguientes fases:

- Constitución de la Comisión Negociadora.
- Elaboración del Diagnóstico de Situación.
- Identificación de áreas de mejora.
- Definición de objetivos, medidas y calendario.
- Aprobación, registro e implementación del Plan.

Fundación Arenales

6. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

6.1 Composición de la plantilla

La plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres (69,24%), dato que se encuentra en consonancia con la media del sector educativo. Este resultado refleja una realidad sectorial marcada por una elevada presencia femenina, lo que evidencia una posible segregación horizontal derivada de la tradicional feminización de determinadas ocupaciones vinculadas a la enseñanza.

6.2 Presencia femenina en puestos de dirección

Se observa una alta representación de mujeres en los puestos de dirección. Este hecho supone un indicador positivo en materia de igualdad, ya que pone de manifiesto la existencia de un acceso equitativo a los puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir la brecha de género en el ámbito del liderazgo y la toma de decisiones.

6.3 Ausencia de brechas salariales y barreras de promoción

No se han identificado brechas salariales ni barreras de acceso a puestos de responsabilidad por razón de sexo. Este resultado evidencia la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva y de oportunidades, garantizando que las condiciones económicas y de desarrollo profesional se basen en criterios objetivos y no discriminatorios.

6.4 Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección y contratación se fundamentan en la valoración de méritos y capacidades objetivas, sin detectarse la existencia de sesgos de género. Este aspecto constituye una buena práctica en materia de igualdad, al asegurar que el acceso al empleo se realiza en condiciones de equidad y transparencia.

6.5 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa dispone de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. La existencia y aplicación de dicho protocolo refleja un compromiso institucional con la creación de un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier tipo de violencia o discriminación por motivos de género.

6.6 Condiciones laborales y normativa aplicable

Las condiciones laborales se encuentran reguladas por los convenios colectivos correspondientes, los cuales se aplican sin distinción de género. Este marco garantiza la igualdad de trato en materia de derechos laborales, retribución, jornada y demás condiciones de empleo.

6.7 Fomento de la presencia masculina en educación infantil

Se identifica como área de mejora la promoción de la incorporación de hombres en la etapa de educación infantil, actualmente ocupada mayoritariamente por mujeres. Impulsar la participación masculina en este ámbito contribuiría a equilibrar la composición de la plantilla, favorecer la

diversidad de género y eliminar estereotipos tradicionales asociados a determinadas profesiones educativas.

7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se proponen medidas agrupadas por áreas clave:

7.1 Acceso al empleo y procesos de selección

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Garantizar la igualdad en el acceso	Redactar ofertas con lenguaje inclusivo	Nº de ofertas revisadas	Permanente	Gerencia
Evitar sesgos inconscientes	Formación en igualdad a personal seleccionador	Nº formaciones anuales	Anual	Gerencia

7.2 Clasificación y promoción profesional

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Promover la equidad en promoción interna	Establecer criterios transparentes y accesibles de promoción	Publicación de procedimientos	Año 1	RRHH
Detectar posibles techos de cristal	Análisis anual de promociones por sexo	Informes anuales	Anual	RRHH

7.3 Formación

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Incluir perspectiva de género en formación	Incluir módulo de igualdad en los planes de formación	Nº de cursos impartidos	Año 1 y sucesivos	RRHH
Promover la formación igualitaria	Igualdad en acceso a formación	% de mujeres/hombres por curso	Permanente	RRHH

7.4 Retribuciones

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Garantizar la igualdad retributiva	Auditoría salarial por sexo conforme al RD 902/2020	Informe de auditoría	Año 1	Gerencia
Corregir desigualdades si las hubiera	Medidas correctoras si se detectan brechas	% de reducción de brechas	Según necesidad	Gerencia

7.5 Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Fomentar conciliación corresponsable	Divulgación de medidas de conciliación	Nº de comunicaciones internas	Anual	RRHH
Estudiar medidas voluntarias adicionales	Análisis de viabilidad de flexibilidades	Informe técnico	Año 2	RRHH

7.6 Infrarrepresentación y comunicación inclusiva

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Promover la igualdad en áreas como ed. infantil	Monitorizar evolución de contrataciones	Informes por centro	Anual	Gerencia
Uso de lenguaje inclusivo	Revisión de comunicaciones internas y externas	Nº documentos revisados	Año 1	Comunicación y RRHH

7.7 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Prevenir situaciones de acoso	Revisión anual del protocolo y divulgación	Protocolo actualizado y distribuido	Anual	RRHH y Comisión
Formar a la plantilla	Sesiones informativas y formativas	Nº de formaciones	Anual	RRHH

8. IGUALDAD EN EL ENTORNO EDUCATIVO: AULAS, PROFESORADO Y ALUMNADO

8.1 Objetivo general

Fomentar una educación basada en la igualdad de oportunidades, la inclusión y el respeto a la diversidad desde edades tempranas, alineando la práctica docente y el currículo escolar con los principios de equidad entre mujeres y hombres.

8.2 Líneas de actuación y medidas específicas

Objetivo específico	Medida	Indicador	Plazo	Responsable
Sensibilizar al alumnado en igualdad y prevención de estereotipos de género	Realización de talleres, campañas o actividades pedagógicas sobre igualdad, roles de género, corresponsabilidad y respeto	Nº de actividades realizadas por centro	Anual	Orientación
Formar al profesorado en coeducación y educación inclusiva	Impartir formación anual en materia de igualdad, diversidad y metodologías coeducativas	Nº de docentes formados	Anual	RRHH
Promover referentes igualitarios en la enseñanza	Introducir biografías y modelos positivos de mujeres en la historia, ciencia, arte, etc., en todas las etapas educativas	Nº de contenidos adaptados	Permanente	Docentes
Velar por la integración de todo el alumnado	Impartición de medios formativos que enseñen conceptos y modos de aplicar la igualdad y el respeto a los demás	Nº de formaciones	Permanente	Orientación
Fomentar la participación igualitaria en actividades extracurriculares	Promoción equilibrada de la participación de chicas y chicos en actividades deportivas, científicas, tecnológicas o artísticas	% de participación equilibrada	Revisión anual	Coordinación de Extraescolares

8.3 Actividades significativas:

Fecha	Conmemoración
25 de noviembre	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
10 de diciembre	Día Internacional de los Derechos Humanos
20 de diciembre	Día Internacional de la Solidaridad Humana
30 de enero	Día Internacional de la Paz
8 de marzo	Día Internacional de la Mujer

La Fundación Arenales, como institución educativa, tiene la responsabilidad no solo de garantizar la igualdad en el entorno laboral, sino también de educar en valores igualitarios a su comunidad educativa. Esta responsabilidad se extiende tanto al contenido como al contexto de la enseñanza.

Una escuela que educa en igualdad:

- Combate los estereotipos desde la infancia.
- Contribuye a la eliminación de roles de género.
- Forma ciudadanos libres, responsables y respetuosos con los demás.

Por tanto, estas medidas deben integrarse de forma transversal en todos los centros educativos de la Fundación, consolidando un modelo de coeducación real.

9. CALENDARIO DE APLICACIÓN

Fase	Acción	Fecha estimada
Aprobación del Plan	Firma y registro	4/11/2025
Implementación de medidas	Por fases según tablas	Desde su registro
Evaluación intermedia	Revisión de resultados y ajustes	Al segundo año
Evaluación final	Informe final del plan	Al finalizar vigencia

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establecerá una Comisión de Seguimiento integrada de forma paritaria por representantes de la dirección y de la plantilla.

Funciones:

- Verificar la implementación de medidas.
- Evaluar resultados y cumplimiento de indicadores.
- Proponer acciones correctoras si es necesario.

Frecuencia:

- Reuniones semestrales o extraordinarias si se detectan incidencias.

11. DIFUSIÓN DEL PLAN

El Plan se difundirá a toda la plantilla mediante:

- Publicación en la intranet corporativa.

12. PROCEDIMIENTO PARA MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

El presente procedimiento tiene como finalidad establecer el modo en que se llevarán a cabo las posibles modificaciones del II Plan de Igualdad de la Fundación Arenales de los distintos centros educativos, garantizando la participación de todos los agentes implicados - dirección, equipos directivos, personal docente y no docente, y representación legal de las personas trabajadoras -, así como la coherencia del II Plan en el conjunto de la organización.

Este II Plan podrá ser revisado o modificado cuando se produzcan circunstancias que lo aconsejen, tales como:

- Cambios normativos o convencionales que afecten a la materia de igualdad.
- Modificaciones relevantes en la estructura organizativa de la Fundación o en la red de centros educativos.
- Incorporación de nuevos proyectos pedagógicos o modelos de gestión con impacto en la plantilla.
- Resultados derivados del seguimiento o evaluación del II Plan que evidencien la necesidad de reajustar medidas, objetivos o indicadores.

- Detección de discrepancias o dificultades en la aplicación práctica del II Plan en alguno de los centros.

En todos los casos, las modificaciones se regirán por los principios de igualdad efectiva, participación, transparencia, diálogo social y respeto a la diversidad de contextos educativos.

La iniciativa para proponer la modificación del II Plan de Igualdad podrá partir de:

- La Comisión de Igualdad de la Empresa.
- La Dirección General o la Dirección.
- El equipo de seguimiento o evaluación del II Plan, cuando detecte desviaciones significativas.

Toda propuesta deberá presentarse por escrito, exponiendo de manera motivada las causas que la justifican y los apartados o medidas que se propone revisar.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- Convocatoria y valoración inicial: La Comisión de Igualdad convocará una reunión en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la propuesta, con el fin de analizar su pertinencia. En esta fase se valorará si la modificación afecta a toda la organización educativa o únicamente a determinados centros.

- Análisis y negociación: Cuando la modificación afecte al conjunto de los colegios, será debatida en la Comisión de Igualdad integrada por representantes de la empresa y de la RLT de los distintos centros.

- Si la modificación solo afecta a un centro concreto, se recabará la opinión del equipo directivo y de la RLT del propio centro, elevando posteriormente la propuesta a la Comisión de Igualdad para su validación.

- Aprobación: Las modificaciones se aprobarán por acuerdo de la Comisión de Igualdad, quedando recogidas en acta firmada por todas las partes.

  En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a los mecanismos de mediación o arbitraje previstos en el convenio colectivo del sector educativo o en los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

- Comunicación y difusión: Una vez aprobada la modificación se: (i) actualizará el documento del II Plan de Igualdad, (ii) comunicar los cambios a la plantilla y, (iii) se registrará si procede.

Las modificaciones aprobadas serán incorporadas al sistema habitual de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

13. REGISTRO DEL PLAN

El presente II Plan de Igualdad será registrado en el Registro de Planes de Igualdad conforme al RD 901/2020, en la plataforma del REGCON del Ministerio de Trabajo.