II PLAN DE IGUALDAD DEL COLEGIO REY PASTOR DE LOGROÑO

9 de junio de 2026 - 8 de junio 2030

El presente documento, denominado **II Plan de Igualdad del Colegio Rey Pastor de Logroño,** ha sido elaborado, discutido y, finalmente, aprobado en fecha **9 de junio de 2026**, de forma unánime, esto es, por la totalidad de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora para la Renovación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo, a tales efectos constituida. Las personas que conforman la Comisión Negociadora para la Renovación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo son las mismas que han venido conformando, hasta la fecha, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad. Así, la Comisión Negociadora para la Renovación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo ha continuado siendo una representación paritaria de representantes de la Entidad Titular en el Centro Educativo y representantes de los Trabajadores, en la que se ha fomentado un espacio de diálogo y comunicación fluida, así como el alcance de un consenso en materia de Igualdad.

La Comisión ha detentado las siguientes funciones: **a)** informar y sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad; **b)** realizar la renovación del I Plan de Igualdad y **c)** continuar realizando el seguimiento y la evaluación, intermedia y final, del Plan, tal y como se ha venido realizando durante los cursos académicos anteriores, a contar desde la aprobación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo.

I.- INTRODUCCIÓN.

El I Plan de Igualdad del **Colegio Rey Pastor de Logroño**, aprobado en febrero de 2022, constituyó el instrumento legal a través del cual el Centro se comprometió, por primera vez, a definir y aplicar una serie de objetivos y medidas de obligado cumplimiento, orientadas a eliminar los obstáculos que pudieran dificultar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Dicho Plan tuvo una vigencia inicial hasta el mes de febrero de 2026.

La Comisión Negociadora para la Renovación del Plan de Igualdad del Centro Educativo, en el mes de febrero de 2026, ha llevado a cabo la revisión completa del texto del acuerdo del I Plan de Igualdad del Centro Educativo, en general, y del diagnóstico de situación, de los objetivos fijados y las medidas incluidas, así como del sistema de seguimiento y evaluación, en particular, y ello partiendo de las revisiones previas que, en este sentido, se realizaron durante el curso académico anterior 2024-2025. Revisiones relativas a las modificaciones aprobadas e implementadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, al tiempo de realizar, el pasado mes de marzo, el seguimiento y evaluación intermedia del año 2025; habiéndose revisado, en concreto, **a)** si la modificación del *modus operandi*, en lo que a las actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo respecta había resultado adecuada, y **b)** si la modificación de la redacción de las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad del Centro lo había sido, habiéndose llegado a dos conclusiones en sentido afirmativo.

En concreto, hasta el año 2024, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo realizaba un seguimiento y evaluación de carácter anual, siendo que, en el mes de marzo de 2025, se aprobó modificar dicho sistema, de forma que, desde ese momento en adelante, dichas actividades han pasado a llevarse a cabo en dos momentos temporales diferenciados, y ello con base a lo dispuesto en el **Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020**, que establece la necesidad de realizar, al menos, una evaluación intermedia y otra final. Así, desde ese momento, está previsto se realice una evaluación intermedia cada mes de marzo -seguimiento y evaluación correspondiente con el período temporal comprendido entre los meses de septiembre a febrero, ambos inclusive- y una evaluación final cada mes de julio -seguimiento y evaluación correspondiente con el período temporal comprendido entre los meses de marzo a julio, ambos inclusive-, lo que garantiza la existencia de un control, en materia de Igualdad, durante todos y cada uno de los meses que comprenden un curso académico -de septiembre a julio-, excluyéndose agosto por cuanto los trabajadores del Centro Docente suelen tener garantizado dicho mes a efectos del disfrute de sus vacaciones anuales.

Por otra parte, también se ha revisado si la modificación de la redacción de las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad del Centro, acordada en el Tercer Acuerdo contenido en el Acta de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo, emitida en marzo de 2025, ha sido adecuada, habiéndose llegado a conclusión en sentido afirmativo.

En concreto, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo aprobó modificar la redacción de las medidas octava, decimoquinta, decimoséptima, vigesimosegunda, vigesimosexta, vigesimoséptima y vigesimoctava, dejando sin efectos la novena medida, habida cuenta la reformulación de la octava, quedando dichas medidas redactadas de la forma que se recogerá en el apartado correspondiente del presente documento.

II.- MARCO CONCEPTUAL.

El II Plan de Igualdad del Centro Educativo encuentra sustento en los principios generales:

1. Igualdad de trato.

Conlleva la **prohibición de cualquier discriminación**, tanto directa como indirecta, **basada en el sexo de las personas**, y ello independientemente de la forma y los medios a tales efectos utilizados. En este sentido:

a) Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra, en análoga situación, con motivo de su sexo o de otras circunstancias directamente relacionadas con el sexo, tales como el embarazo o la maternidad, entre otras. Un tipo de discriminación directa, frecuente en la sociedad actual -que no en nuestro Centro Educativo- es el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, el cual comprende el propósito de un compañero o superior de atentar contra la integridad moral de una persona, valiéndose para ello de una serie de

conductas o comportamientos, reiterados en el tiempo, de carácter intimidante, hostil, degradante, humillante y ofensivo, por el hecho del género, que suelen tener por finalidad el forzar al "abandono voluntario" del puesto de trabajo por parte de la persona acosada.

b) Existirá **discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, ponga a personas de un sexo en una situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, **no relacionada con el sexo**, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

No se considerarán constitutivas de discriminación, **por razón de sexo**, las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y hombres, tengan una justificación objetiva, racional y razonable, como, por ejemplo, aquellas que se fundamentan en **a)** la acción positiva para las mujeres, **b)** la necesidad de una protección especial de los sexos, por motivos biológicos y **c)** la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de personas. Los medios empleados, en su caso, a tales efectos deberán ser proporcionados y adecuados o congruentes con el fin perseguido.

2. Igualdad de oportunidades.

La Igualdad de oportunidades es un modo de concebir la Justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. Cuando hablamos de Igualdad de oportunidades nos referimos al acceso equitativo a bienes y servicios en muchas situaciones de la vida diaria, tales como en el trabajo, la Educación, la salud, el medio ambiente, la cultura, entre otras en que hombres y mujeres participan.

En este sentido, los poderes públicos detentan la obligación constitucional de adoptar las medidas, en cada caso, oportunas para garantizar que mujeres y hombres, en condiciones de Igualdad, pueden ejercitar los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el resto de los Derechos Fundamentales reconocidos por la normativa española y europea, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. Téngase en cuenta que la Igualdad de oportunidades se ha entender referida no solo a a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Evidentemente, la referida obligación de control, detentada por los poderes públicos, es complementaria a la de los responsables individuales de cada uno de los ámbitos arriba enumerados, debiendo los mismos ser los primeros en desplegar, de forma diligente, cuantos mecanismos devinieren necesarios a efectos de garantizar el respeto a la Igualdad de oportunidades.

3. Respeto a la diversidad y a la diferencia.

Los poderes públicos detentan la obligación de destinar todos los medios necesarios a efectos de velar para que el camino hacia la Igualdad entre mujeres y hombres se construya **respetando, en todo momento, la diversidad y las diferencias objetivas existentes entre ambos sexos**, y ello en lo que a su naturaleza, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, así como a la diversidad y diferencias existentes, dentro de los propios colectivos de hombres y mujeres, respecta. Esta obligación, como la anterior, ha de hacerse extensiva a cada ámbito, por ejemplo al empresarial, en general, y a cada una de las empresas que conforman el mismo, en particular.

4. Integración de la perspectiva de género.

Es importante incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que vaya a emprender, en nuestro caso, el Centro Educativo como Empresa, de modo que establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la Igualdad entre mujeres y hombres.

5. Acción positiva.

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho constitucional a la Igualdad, los poderes públicos, así como las personas físicas y jurídicas privadas, adoptarán medidas específicas, en favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas podrán ser aplicables mientras subsistan dichas situaciones y, siempre y cuando, sean razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

6. Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.

Hay que promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y, según los cuales, se asigna a las mujeres la responsabilidad en el ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

7. Representación equilibrada.

Es necesario adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la toma de decisiones.

8. Colaboración y coordinación entre las distintas Administraciones públicas.

A la hora de llevar a cabo las correspondientes actuaciones en materia de Igualdad, y ello a efectos de que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con la utilización racional de los recursos de que dispongan.

III.- ANTECEDENTES Y MARCO JURÍDICO.

La Igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal, reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos, en los tratados y el Derecho de la Unión Europea, así como en el ordenamiento jurídico español.

Entre los **textos internacionales,** la **Carta de las Naciones Unidas de 1.945**; la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1.948**; la **Declaración Res. AG 48/2.014 de Naciones Unidas, sobre la eliminación de la Violencia contra la Mujer** (Viena, 1.993) entre otros. Destacar la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1.979 y ratificada por España en 1.983, así como la creación de **"ONU Mujeres"** en junio de 2.010, por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, una Entidad creada para la consecución de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. La necesidad de dar pasos para alcanzar la Igualdad real y efectiva llevó a la comunidad internacional, el 25 de septiembre de 2.015, a incluir la Igualdad de género como objetivo específico -el número 5- de la **Agenda 2.030 para el desarrollo sostenible**.

En el **ámbito de la Unión Europea,** destacan el **Tratado de Roma** (marzo de 1.957), por el que se constituyó la Comunidad Económica Europea, por introducir el principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo y el principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la Igualdad de retribución por un mismo trabajo o uno de igual valor; el **Tratado de la Unión Europea (Tratado de Maastricht)** de 9 de febrero de 1.992, en cuyo **Artículo 6** contempló que el principio de Igualdad no evitaría que los Estados Miembros pudieren adoptar medidas de acción positiva; la **III Conferencia Ministerial sobre Igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1.993)**; el **Tratado de Ámsterdam,** firmado en octubre de 1.997, por el que se consolidó el principio del respeto de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales e introdujo nuevas disposiciones relativas a la Igualdad entre mujeres y hombres; el Tratado por el que se instituyó una Constitución Europea, en junio de 2.004, en el que se recogió que la Unión fomentaría la Igualdad entre mujeres y hombres, entre otros textos.

En definitiva, la Igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen principios jurídicos fundamentales y objetivos de carácter transversal que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros. Así lo ha reconocido el Consejo de la Unión Europea en sus **Conclusiones de 7 de marzo de 2.011**, en las que

se aprobó el S**egundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2.011-2.020)** y, en particular, reafirmó su compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres; promover un mejor equilibrio entre vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida, con el fin de impulsar la Igualdad de género, aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral y contribuir a superar los desafíos demográficos; y combatir todas las formas de violencia contra la mujer.

Por su parte, en el **ordenamiento jurídico interno de España**, el **Artículo 14 de la Constitución Española de 1.978** proclama el derecho a la Igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el **Artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la Igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. En el marco de los citados preceptos, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supuso un punto de inflexión definitivo que conllevó que las Empresas se vieran compelidas a ejercitar diversas acciones, dirigidas a potenciar la Igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, siendo un claro ejemplo de ello la obligación que pasaron a detentar aquellas Empresas, en aquel momento, con más de 250 Trabajadores en plantilla, de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad (**Art. 45.2 de la Ley**), entendido como instrumento legal esencial para hacer valer el principio de Igualdad en la Empresa. La referida Ley encontró desarrollo en el **Real Decreto-Ley 6/2.019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, el cual incorporó a la misma una nueva **Disposición Transitoria Segunda**, por medio de la cual se concretaron los periodos temporales en que las Empresas, en función del número de Trabajadores con que contaren, debían dar cumplimiento a la obligación de elaborar e implementar un Plan de Igualdad.

El **Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre**, **por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2.010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** y el **Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres,** han dado, posteriormente, respuesta a aquellos interrogantes que pudieren estar relacionados con la forma de realización e implementación de los Planes de Igualdad en las Empresas que detentaren dicha obligación legal.

El **Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, es, junto con el texto constitucional y la Ley de Igualdad de 2.007, uno de los tres pilares normativos sobre los que descansa el desarrollo normativo referido en el precedente párrafo, siendo lo cierto y verdad que, de dicho Estatuto, se desprende la obligación de las Empresas de implementar un Plan de Igualdad como instrumento jurídico que facilite una impregnación total, efectiva y eficaz del principio de Igualdad en las relaciones laborales, al recoger expresamente en el **Artículo 17.5** el **derecho de los Trabajadores a la no discriminación en**

las relaciones laborales, señalando que, a tales efectos, "*...el* ***establecimiento de Planes de Igualdad en las empresas*** *se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica 3/2.007,de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres...*". Por su parte, conviene dejar constancia expresa de la **Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadora**s, así como del **Real Decreto 295/2.009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural** y de la **Ley Orgánica 1/2.004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, en idéntico sentido, por cuanto sentaron las bases para la regulación del instrumento jurídico que, en definitiva, es el Plan de Igualdad.

En el **Real Decreto Legislativo 5/2.000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el **texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, viene establecido que el incumplimiento de dicha obligación empresarial conlleva, en todo caso, consecuencias económicas para la Empresa incumplidora, al ser, en todo caso, constitutivo de una infracción grave (**Artículo 7.13 de la LISOS**) y pudiendo incluso llegar a constituir una infracción muy grave del **Artículo 8.17**, en relación con el **46.2 de la LISOS**, lo que conllevaría la imposición de multas que, en el primer caso, pueden alcanzar los 6.250 Euros y, en el segundo, 187.515 Euros.

Por último, y ya centrándonos en la **normativa educativa aplicable a nuestro Centro Educativo, como Empresa**, no podemos olvidar que si bien el **VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada, sostenidas total o parcialmente con fondos público**s no se hace mención expresa a la obligación, en su caso, de que los Centros Privados-concertados elaboren e implementen Planes de Igualdad, del mismo sí se desprende un compromiso general en el sector de la Enseñanza Privada-concertada con la Igualdad, siendo que, en su **Disposición Adicional Primer**a, se recoge expresamente lo siguiente: "*...La posibilidad de que la utilización de* ***modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad****, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que* ***toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc. es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer****...*".

IV.- ESTRUCTURA FORMAL DEL PLAN DE IGUALDAD.

El **Colegio Rey Pastor de Logroño** ha estructurado el proceso de renovación de su I Plan de Igualdad en cinco fases que, a continuación, conviene determinar y sintetizar, y ello a efectos informativos para todo aquél que pudiere estar interesado en qué ha supuesto y cómo se ha llevado a término cada una de dichas fases.

La **primera fase**, denominada **"REAFIRMACIÓN EN EL COMPROMISO"**, ha conllevado que el representante de la Entidad Titular del Centro Educativo deje por escrito la reafirmación del Centro en el compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres y comunique la misma a todas las personas que forman parte de la plantilla.

La **segunda fase**, denominada "**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE RENOVACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD**", ha tenido por finalidad dejar constancia expresa de que las personas que han conformado la Comisión Negociadora de Renovación del I Plan de Igualdad del Centro son las mismas que han venido conformando, hasta la fecha, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, una representación paritaria de representantes de la empresa y representantes de los Trabajadores, en la que se fomentare un espacio de diálogo y comunicación fluida, así como el alcance de un consenso en materia de Igualdad. La Comisión ha detentado las siguientes funciones: **a)** informar y sensibilizar a la plantilla; **b)** realizar la renovación del Plan de Igualdad y **c)** continuar realizando el seguimiento y la evaluación, intermedia y final, del mismo.

Para la **tercera fase**, denominada "**DIAGNÓSTICO**", se ha realizado un análisis detallado sobre la situación del Centro Educativo previa a la implantación del II Plan de Igualdad, así como de los resultados anuales de los seguimientos y evaluaciones realizadas.

En concreto, dicho análisis ha conllevado la necesidad de realizar: **a)** actividades de recogida de información, **b)** actividades de análisis, desde una perspectiva de género, de las características del Centro y de su estructura organizativa (tamaño, número de plantilla, actividad, posicionamiento en el mercado, Ideario...), características del personal (datos generales, movimiento del personal, responsabilidades familiares...), acceso al Centro Educativo (proceso de selección), desarrollo de la carrera profesional (procesos de promoción), formación y reciclaje, condiciones de trabajo (ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, así como política salarial, comunicación, representatividad, prevención del acoso sexual en el Centro Educativo, riesgos laborales y salud laboral, mujeres en situación de riesgo o exclusión, así como **c)** actividades de debate interno y **d)** la formulación de un Informe, en el que se recojan las conclusiones generales y propuestas de áreas de mejora.

En la **cuarta fase**, denominada "**PROGRAMACIÓN"**, se han concretado y desarrollado los tres objetivos fundamentales que persigue la renovación del Plan de Igualdad, coincidentes con los contenidos en el I Plan de Igualdad; esto es, **a)** eliminar las desigualdades que pudieren persistir en los ámbitos de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, así como de la representatividad; **b)** apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el ejercicio

responsable de los derechos correspondientes; y **c)** prestar especial atención a la prevención de la violencia y del acoso, así como a aquellas situaciones que necesiten especial protección, como las que tienen que enfrentar las víctimas de la violencia de género. Objetivos que continúan ordenándose en un conjunto de medidas de obligado cumplimiento tanto para el Centro Educativo, en general, como para todos y cada uno de los miembros integrantes de su plantilla, en particular, las cuales serán periódicamente evaluables.

Por su parte, las medidas integradas en el Plan de Igualdad pasan a articularse en ocho grandes áreas. A través de la primera, se impulsa la garantía del principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo. Por su parte, a través de la segunda se evidencia el número de mujeres y hombres en el Centro, atendiendo a su clasificación profesional. Mediante la tercera, se busca la mejora de la Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional y en las retribuciones de los miembros de la plantilla del Centro Educativo. La cuarta se dedica a la formación, la información y sensibilización, como elementos fundamentales para una aplicación transversal de las políticas de Igualdad. La quinta, representatividad, se ocupa de las causas que pudieren motivar que las mujeres estén menos presentes que los hombres en el Comité de Empresa. La sexta, se dedica al tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad, y ha planteado cómo abordar las condiciones de trabajo en lo que respecta al cumplimiento de la jornada laboral. El eje séptimo, tiene por pretensión contribuir a la erradicación de la violencia de género y a la protección integral frente a otras situaciones de acoso. La última, la octava, se dirige a facilitar la utilización de lenguaje no sexista en la comunicación interna y en los documentos elaborados por el Centro Educativo.

La **quinta fase**, denominada "**IMPLANTACIÓN**", consiste, tal y como se desprende de su propia denominación, en la realización y ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad. A efectos de facilitar esta tarea, el Centro Educativo ha establecido los indicadores que permitirán determinar la evolución de dichas medidas, toda vez que a identificar al responsable de su implantación, el plazo en que se prevé su ejecución y los medios o recursos materiales, económicos o humanos a desplegar a tales efectos.

Esta fase se entenderá por perfeccionada en el momento en que la *Comisión Negociadora* apruebe el texto del acuerdo presente y ello sin perjuicio del día en que, de conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 11 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su Registro**, el II Plan de Igualdad del Centro sea registrado en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) por la persona designada a tales efectos por dicha Comisión.

Resulta lógico que la **sexta y última fase**, denominada "**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**", únicamente pueda ponerse en marcha una vez cumplida la fase anterior; es decir, una vez el II Plan de Igualdad se haya implementado definitivamente en el Centro Educativo. No obstante, es interés del mismo comprometerse con la puesta en marcha de esta fase, y ello cuando

llegue el momento oportuno a tales efectos, puesto que el Plan de Igualdad encuentra, precisamente, su sentido último en el desarrollo de la misma, ya que será esta la forma de comprobar si, realmente, se realizan avances en materia de Igualdad.

V.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

I. Territorial.

El ámbito de aplicación territorial del II Plan de Igualdad del **Colegio Rey Pastor de Logroño** es Logroño.

II. Personal.

El II Plan de Igualdad del **Colegio Rey Pastor de Logroño** es aplicable a todos los Trabajadores del mismo, independientemente del grupo profesional en que se integren y, dentro de este, a la categoría que tuvieren reconocida, y ello de conformidad con lo establecido en el **Artículo 10.1 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**.

VI.- VIGENCIA.

El Plan de Igualdad que nos ocupa se define como un plan vivo, dinámico, abierto y en continua evolución, aplicable, como ya se ha concretado, a todo el personal del Centro Educativo y tiene una duración de **cuatro año**s; esto es, **el presente Plan de Igualdad será aplicable desde el 9 de junio de 2026 hasta 8 de junio de 2030, ambos inclusive**, independientemente del seguimiento y de las evaluaciones que se deban llevar a término anualmente, y todo ello de conformidad con lo establecido en el **Artículo 9.1 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**.

VI.- CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO.

Para elaborar el II Plan de Igualdad del **Colegio Rey Pastor de Logroño** ha sido necesario realizar un Diagnóstico de la situación de partida; esto es, diagnosticar el nivel de Compromiso del Centro Educativo con la aplicación del principio de Igualdad entre hombres y mujeres y, en concreto, con la implantación del I Plan de Igualdad en el Centro. Diagnóstico que ha sido elaborado por parte de la Comisión Negociadora para la renovación del l Plan de Igualdad durante el periodo temporal

correspondiente con el mes de **septiembre de 2025**, y ello atendiendo a lo dispuesto en el **Artículo 7 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**, por el que se establece que "*El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el Diagnóstico consiste...va dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa, para conseguir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres...*", toda vez que teniendo presentes, en todo momento, los siguientes criterios:

a) Instrumentalidad; esto es, el Diagnóstico se ha empleado como **medio**, a partir del cual han podido ser identificados qué ámbitos específicos de actuación debían volver a incluirse, en su caso, en el presente Plan de Igualdad, lo que ha permitido dotar a dicho Plan de una estructura específica, cara a la determinación de los objetivos a conseguir y las medidas a implementar a tales efectos.

b) Practicidad; esto es, la finalidad de realizar un Diagnóstico de la situación de la Empresa, en relación con la Igualdad, orientado a continuar facilitando la toma de decisiones al respecto en el seno de la misma.

c) Flexibilidad; esto es, de adecuación del contenido, extensión y forma del Diagnóstico a las necesidades concretas del Centro Educativo como Empresa, y

d) Dinamismo; esto es, de actualización y adaptación constante a las necesidades y características particulares del **Colegio Rey Pastor de Logroño**.

En cumplimiento de lo arriba expuesto, la Comisión Negociadora para la renovación del I Plan de Igualdad ha recabado y, posteriormente, analizado una serie de información, valiéndose para ello, **en términos cuantitativos y objetivos**, de los resultados obtenidos tras la realización de la Auditoría Salarial y del Registro Retributivo preceptivos, correspondientes con el **ejercicio 2024** (último año completo), de conformidad con lo dispuesto en el **Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Por su parte, el análisis de la información, **en términos cualitativos**, ha sido realizado por la Comisión Negociadora a partir de la información obtenida por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad tras la realización de las labores de seguimiento y evaluación anuales.

En definitiva, **la presente compilación**, realizada, a posteriori, por la Comisión Negociadora, **es el resultado de un análisis cuantitativo y cualitativo, real y práctico que ha permitido identificar cuáles son, a día de hoy, las fortalezas y, en su caso, las debilidades del Centro Educativo en materia de Igualdad y, en consecuencia, sirve como punto de partida para decidir**

qué medidas han de mantenerse por su efectividad demostrada, así como para definir áreas en las que es preciso incluir mejoras.

De conformidad con lo dispuesto en los **Artículos 46.2 y 7 de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** y el **Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre,** respectivamente, las conclusiones de Diagnóstico tenidas en cuenta para elaborar el presente Plan de Igualdad se estructuran en un total de 8 áreas y son las que, a continuación, procedemos a transcribir:

Área I.- Acceso al empleo.

El "Acceso al empleo" hace referencia al proceso de selección y contratación de personal, en Igualdad de condiciones (**Arts. 46 de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y 7.a) del Real Decreto 901/2.020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**).

En nuestro Centro Educativo **no existe ningún tipo de barrera, ni interna, ni externa, ni sectorial, para la incorporación de mujeres**.

La Entidad Titular del Centro Educativo es quien interviene en cada una de las fases que conforman los procesos de selección y contratación del personal, pudiendo, no obstante, solicitar a las personas que considere oportunas, por ejemplo, a los miembros del Equipo Directivo, la intervención en alguna, varias o todas las fases de dichos procesos. Consecuentemente, es la Entidad Titular quien tiene la última decisión sobre la incorporación de un candidato a la plantilla del Centro Educativo.

Área II.- Clasificación profesional.

En el ejercicio 2025 nuestro Centro Educativo ha contado con una plantilla integrada por 51 Trabajadores en total, de los cuales 49 pertenecen a la categoría de "personal docente, 2 a la de "personal de Administración y Servicios"y 0 a la de "personal complementario titulado".

El grupo profesional de "personal docente" está compuesto por 38 mujeres y 11 hombres.

Por su parte, el grupo profesional de "personal de administración y servicios" está compuesto por 1 mujer y 1 hombre.

Área III.- Condiciones de trabajo, en relación con el principio de Igualdad retributiva.

El principio de Igualdad retributiva por trabajo de igual valor se consagra en el **Artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores** de la siguiente forma, "*...Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones*

educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad, sean equivalentes..." y encuentra desarrollo en el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, de cuyo articulado se desprende que los principales instrumentos de transparencia retributiva son **a)** la Auditoría Salarial y **b)** el Registro Retributivo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el **Artículo 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el Centro Educativo se ha valido de sendos instrumentos al tiempo de realizar el Diagnóstico de situación empresarial, relativo al cumplimiento de las obligaciones de naturaleza salarial -esto es, el apartado en que nos encontramos- y ello con la finalidad de reafirmar que, en el mismo, no existe desigualdad retributiva alguna por razón de género, siendo los resultados alcanzados los que, a continuación, convenimos reproducir.

En lo que a la **AUDITORÍA SALARIAL** respecta, atendiendo a lo dispuesto en los **Artículos 4 y 8.1 a) 1º del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres**, el Centro Educativo ha realizado la valoración de los puestos de trabajo requerida, y ello mediante el análisis de la incidencia de factores y subfactores de distinta índole sobre los distintos grupos y categorías profesionales comunes a los Centros Educativos Privados-concertados, y ello de conformidad con la clasificación recogida en el **Artículo 10 del Convenio Colectivo de aplicación**, siendo los resultados alcanzados los que, a continuación, convenimos reproducir:

El **primer factor** analizado ha sido la **"naturaleza de las funciones o tareas desempeñadas en el Centro Educativo"**, y ello a través de los siguientes subfactores:

a) "Polivalencia o definición extensa de las obligaciones".

La finalidad de este subfactor consiste en visibilizar la totalidad de tareas atribuidas a cada puesto de trabajo, valorando la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan, siendo la conclusión alcanzada que, en el Centro Educativo, los Trabajadores con categoría profesional "personal docente" y "personal de administración" son quienes tienen atribuidas un mayor número de obligaciones de diversa índole.

b) "Esfuerzo físico", desglosado a su vez en los siguientes:

i. **"Posición continuada y posturas forzadas"**, siendo la finalidad pretendida valorar la frecuencia con la que los Trabajadores del Centro Educativo están expuestos a posturas continuadas, como estar de pie, así como a posiciones incómodas o forzadas y la conclusión alcanzada que, en general, los Trabajadores del Centro Educativo, con

independencia del grupo profesional en que se encuadraren, lo están más del 60% de la jornada semanal; esto es, casi siempre, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a dichos grupos profesionales.

ii. **"Movimientos repetitivos"**, siendo la finalidad pretendida valorar la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo y la conclusión alcanzada que, en general, los Trabajadores del Centro Educativo, con independencia del grupo profesional en que se encuadraren, lo están más del 60% de la jornada semanal; esto es, casi siempre, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a dichos grupos profesionales.

iii. **"Esfuerzo visual"**, siendo la finalidad pretendida valorar los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" son los más afectados, estando expuestos al esfuerzo visual más del 60% de la jornada semanal; esto es, casi siempre, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a sendos grupos profesionales.

iv. **"Esfuerzo auditivo"**, siendo la finalidad pretendida valorar los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo auditivo continuado y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente", y "personal de administración" serían, en su caso, los más afectados, debiendo ser tenidos en especial consideración aquellos Trabajadores integrados en los Subgrupos 1er y 2º Ciclo de Educación Infantil.

c) "Esfuerzo mental".

La finalidad de este subfactor consiste en evaluar los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener una concentración mental intensa mientras se realizan los trabajos correspondientes con el puesto ocupado en el Centro Educativo, siendo la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" son los más afectados, estando expuestos al esfuerzo mental más del 60% de la jornada semanal; esto es, casi siempre, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a sendos grupos profesionales.

d) "Esfuerzo emocional".

La finalidad de este subfactor consiste en evaluar las exigencias del puesto de trabajo ante las situaciones de estrés o presión, derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las

interacciones que se realizan con otras personas, siendo la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" son los más afectados, estando expuestos al esfuerzo emocional más del 60% de la jornada semanal; esto es, casi siempre, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a dicho grupo profesional.

e) "Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión", desglosado a su vez en los siguientes:

i. "Responsabilidad de organización y coordinación", siendo la finalidad valorar la responsabilidad atribuida a cada puesto de trabajo, de forma directa o delegada, relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" y "personal de administración" son los más afectados, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a sendos grupos profesionales, debiendo ser tenida en especial consideración la responsabilidad detentada por los miembros del Equipo Directivo del Centro Educativo, así como por quienes ocuparen en el mismo los cargos de Jefatura de Estudios y/o de Departamento, entre otras Jefaturas.

ii. "Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad", siendo la finalidad pretendida valorar la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" y "personal de administración" son los más afectados, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a sendos grupos profesionales, debiendo ser tenida en especial consideración la responsabilidad detentada por los miembros del Equipo Directivo del Centro Educativo, así como por quienes ocuparen en el mismo los cargos de Jefatura de Estudios y/o de Departamento, entre otras Jefaturas, en tanto que estas personas serán consideradas, en general, ulteriores responsables de los defectos que se pudieren producir en la organización empresarial.

f) "Responsabilidad funcional", desglosado a su vez en los siguientes:

i. "Responsabilidad sobre el bienestar de las personas", siendo la finalidad pretendida valorar la responsabilidad en lo que al cuidado, al desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas respecta y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" son los más afectados, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a dicho grupo profesional.

ii. **"Responsabilidad económica"**, siendo la finalidad pretendida valorar el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios entorno o recursos materiales y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" son quienes detentan una mayor responsabilidad económica, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a sendos grupos profesionales, debiendo tomarse en especial consideración el papel desempeñado tanto por el Equipo Directivo como por el Administrador del Centro Educativo.

iii. **"Responsabilidad sobre información confidencial"**, siendo la finalidad pretendida valorar el alcance de la responsabilidad derivada de las tareas de aquellos puestos que requieran trabajar con información y datos confidenciales, debiendo tomarse en consideración al tiempo de realizar dicha evaluación tanto el tipo de información con que se trabaja como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente", "personal de administración" y "personal complementario titulado" detentan una mayor responsabilidad respecto del "personal de servicios" al respecto, y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones que conlleva el hecho de pertenecer a dichos grupos profesionales, debiendo tomarse en especial consideración el hecho de que los referidos Trabajadores están necesariamente en continuo contacto con menores de edad o con datos propios de los mismos.

g) "Autonomía", siendo la finalidad pretendida valorar el grado de libertad, flexibilidad o iniciativa en el desarrollo del puesto de trabajo en relación con el seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" tienen una autonomía mayor que los demás Trabajadores, y ello a pesar del control que desde las correspondientes Jefaturas de Estudio y/o Departamento, así como desde el Equipo Directivo pudiere desplegarse a efectos de comprobar que se cumple con el Plan de Estudios correspondiente, así como que ese margen de autonomía no contraviene el Ideario del Centro Educativo.

El **segundo factor** analizado ha sido las "**Condiciones educativas"**, y ello a través del subfactor "Enseñanza reglada", a través del cual se ha valorado el nivel mínimo de formación convencional que cada puesto de trabajo exige para su ocupación, siendo la conclusión alcanzada que a los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente", "personal de administración" y "personal complementario titulado" se les exige la acreditación de un concreto nivel

formativo, superior al exigible al "personal de servicios", y ello con motivo de la naturaleza de las obligaciones inherentes a la pertenencia a los referidos grupos profesionales.

El **tercer y último factor** analizado ha sido las "**Condiciones profesionales y de formación**", y ello a través de los siguientes subfactores:

a) "Conocimientos y comprensión", desglosado en los siguientes:

i. "Procedimientos, materiales, equipos y máquinas", siendo la finalidad pretendida evaluar la necesidad de entender, manejar y realizar el trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria adecuados, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal de administración" y "personal de servicios" son quienes pueden verse más afectados en caso de no estar en posesión de estos conocimientos, puesto que ello les dificultaría e incluso, en ocasiones, imposibilitaría continuar realizando las funciones propias del puesto detentado en el Centro Educativo.

ii. "Competencias digitales", siendo la finalidad pretendida evaluar la necesidad de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, programas específicos, etc.), así como estar en posesión de los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del concreto puesto de trabajo ocupado en el Centro Educativo y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal de administración", "personal docente" y "personal complementario titulado" son quienes precisan estar en posesión de estos conocimientos, y ello como consecuencia directa de la implantación progresiva de las nuevas tecnologías en los Centros Educativos.

iii. "Gestión de la diversidad", siendo la finalidad pretendida evaluar el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal docente" son quienes requieren un conocimiento y una comprensión más profundos de las manifestaciones y cualidades de la diversidad humana.

iv. "Conocimiento y dominio de idioma extranjero", siendo la finalidad pretendida evaluar el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros necesarios para desarrollar las funciones propias del puesto de trabajo ocupado en el Centro Educativo y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal

docente", están familiarizados con un segundo idioma, destacando el caso concreto del profesorado de Lenguas Extranjeras, siendo evidente que el mismo tendrá un nivel avanzado de conocimientos de, al menos, un idioma extranjero.

v. **"Formación no reglada"**, siendo la finalidad pretendida evaluar los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas no conducentes a la obtención de títulos con valor oficial -propios de la Enseñanza reglada-, y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal de administración" y "personal de servicios" son quienes, en su caso, podrían requerir haber cursado alguna modalidad de Formación no reglada, relacionada con el ejercicio de las funciones propias del concreto puesto de trabajo detentado.

vi. **"Experiencia**, siendo la finalidad pretendida evaluar el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo y la conclusión alcanzada que cualquier Trabajador del Centro Educativo, independientemente de la categoría profesional en que se encuadrare, no requiere una experiencia o práctica profesional previa al inicio de la relación laboral, sino, en su caso, una Formación específica, acorde a las exigencias del puesto de trabajo a ocupar en el Centro.

vii. **"Actualización de conocimientos"**, siendo la finalidad pretendida evaluar los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones correspondientes y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal de docente", "personal de administración" y "personal complementario titulado" son quienes tienen mayor necesidad de mantener al día los conocimientos propios del puesto de trabajo ocupado en el Centro Educativo.

b) "Aptitudes", desglosado en los siguientes:

i. **"Destreza",** siendo la finalidad pretendida evaluar el recurso a la precisión, la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal de administración" y "personal de servicios" son quienes requieren una mayor velocidad, coordinación y precisión, a los referidos efectos.

ii. **"Minuciosidad"**, siendo la finalidad pretendida evaluar la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad de discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son

y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en el grupo profesional "personal de administración" son quienes, al tiempo de desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, requieren una atención minuciosa notable, en tanto han de prestar especial observancia a detalles extremadamente pequeños.

iii. **"Aptitudes sensoriales"**, siendo la finalidad pretendida evaluar el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo y la conclusión alcanzada que cualquier Trabajador del Centro Educativo, independientemente de la categoría profesional en que se encuadrare, precisa hacer un uso notable de las aptitudes sensoriales enumeradas.

iv. **"Capacidad para plantear ideas y soluciones"**, siendo la finalidad pretendida evaluar la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar soluciones y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" son quienes, al tiempo de desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, han de desarrollar una mayor capacidad de plantear ideas y soluciones específicas ante las situaciones devenidas con motivo de ocupar dicho puesto, y ello aunque dichas ideas y soluciones requeridas no encuentren, necesariamente, relación alguna con los conocimientos generales propios del sector de actividad.

c) "Habilidades sociales", desglosado en los siguientes:

i. **"Capacidad comunicativa"**, siendo la finalidad pretendida evaluar las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimientos, tanto por la naturaleza y complejidad de dicha información como por las características de los interlocutores, que pudieren dificultar la actividad comunicativa o requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación e influencia y la conclusión alcanzada que los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" son quienes, al tiempo de desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo, es frecuente encuentren mayor dificultad al tiempo de realizar las comunicaciones correspondientes, en tanto que, en el primer caso, las comunicaciones se dirigen a niños y adolescentes y, en el segundo, a personas con un interés concreto en la actividad del Centro Educativo, como, por ejemplo, a las Familias.

ii. **"Capacidad emocional"**, siendo la finalidad pretendida evaluar la empatía o capacidad de percibir y comprender los pensamientos, sentimientos y estado emocional de aquellas personas cuya respuesta influye en la ejecución de las tareas propias de cada puesto de trabajo y la capacidad de responder ante dichos pensamientos, sentimientos y estado emocional, así como la consecuente adaptación a la manera de interactuar con dichas personas y la conclusión alcanzada que la ejecución de las tareas de los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente", "personal de administración" y "personal complementario titulado" requiere constantemente percibir, comprender y responder adecuadamente a los pensamientos, sentimientos y estado emocional de otras personas.

iii. **"Capacidad de resolución de conflictos"**, siendo la finalidad pretendida evaluar los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión tanto con personas pertenecientes a la propia organización como ajenas a la misma y la conclusión alcanzada que la ejecución de las tareas de los Trabajadores integrados en los grupos profesionales "personal docente" y "personal de administración" requiere constantemente la intervención constructiva en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con terceros.

Por otra parte, en lo que a los salarios correspondientes con el grupo profesional y la categoría de cada miembro de la plantilla del Centro Educativo respecta, los mismos vienen establecidos por lo dispuesto en el **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos**.

El Centro Educativo tiene suscrito un concierto educativo y, *por ende*, le es de aplicación lo dispuesto en el **Real Decreto 2377/1985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos,** lo que implica que la Administración es la que debe abonar mensualmente los salarios al profesorado de los Centros concertados como pago delegado y en nombre de la Entidad Titular del Centro.

Los salarios y los complementos no abonados por la Administración lo son, directamente, con carácter mensual, por parte del Centro Educativo. Abono que se realiza atendiendo al **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos** y lo dispuesto en el **Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.**

Cuando es el Centro Educativo quien abona personalmente los salarios y los complementos, si los hubiere, un Trabajador y una Trabajadora percibirán, en un mismo periodo temporal, la misma cantidad, siempre y cuando el trabajo prestado por ambos sea idéntico. En caso, contrario, la cantidad a

percibir será, evidentemente, distinta, no siendo ello constitutivo de discriminación alguna por razón de sexo, y ello independientemente de quién de los dos perciba mayor remuneración.

Los resultados cuantitativos y objetivos, obtenidos tras la realización del **REGISTRO RETRIBUTIVO** refuerzan las conclusiones cualitativas anteriores. En definitiva, **en materia salarial, no existe en el Centro Educativo desigualdad alguna que obedezca a razón de género**.

A efectos de la obtención de dichos datos cuantitativos y objetivos, de conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 5.2 del Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, se ha incluido en el Registro Retributivo los valores medios de los salarios y de los complementos salariales de la plantilla del Centro Educativo, desagregado por sexo y distribuido en los distintos grupos profesionales: personal docente, personal de Administración, personal de Servicios y personal complementario titulado, y ello de conformidad con lo establecido en el **Artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores** y en el **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.**

La no inclusión en el Registro Retributivo que nos ocupa de valoración de percepciones extrasalariales obedece al hecho de que ningún Trabajador del Centro Educativo percibe cantidad alguna por tal concepto.

A la vista de los datos económicos obtenidos, queda acreditado que, **en ninguno de los valores promedios equiparados, las diferencias salariales entre mujeres y hombres superan el 25%,** por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 28. 3 del Estatuto de los Trabajadores** y el **Artículo 6 del Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el Centro Educativo cumple con el principio de Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

Por otra parte, la Entidad Titular del Centro Educativo promueve la promoción profesional atendiendo a lo dispuesto en el **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos** y el **Estatuto de los Trabajadores.**

La presente Comisión Negociadora no ha observado la existencia de dificultades para la promoción de mujeres en el Centro Educativo. Es una realidad el hecho de que el propio Centro Educativo es el primero interesado en fomentar la promoción interna como medio de gestión y retención del talento del personal con que cuenta y, a tales efectos, utiliza en los procesos de promoción profesional los criterios y canales de información y/o comunicación habituales del Centro, lo que permite que la difusión de la opción existente de promocionar alcance por igual a mujeres y hombres.

Asimismo, destacar que tanto hombres como mujeres pueden optar a promocionar en el trabajo, y todo ello con independencia de las responsabilidades familiares que pudieren detentar. El hecho de tener este tipo de responsabilidades (cuidado de hijos o de mayores a su cargo, principalmente, entre otras) no constituye impedimento alguno para promocionar en el ámbito laboral.

Área IV.- Formación, información y sensibilización.

El Centro Educativo cuenta con un Plan de Formación propio, siendo los cursos de formación la herramienta clave de la que se vale dicho plan para acercar distintas modalidades de formación a los Trabajadores del mismo, la Plataforma del Centro y ls reuniones los medios más frecuentes para comunicar a la plantilla la oferta de dichos cursos formativos, conforme van siendo organizados por el Centro, y las propias instalaciones del mismo el espacio físico en que se imparten la mayoría de los cursos.

A efectos de completar el diagnóstico de esta área, la Comisión Negociadora ha procedido a analizar la oferta total de cursos de formación, correspondiente con el **curso escolar 2.024-2025**, toda vez que el número de hombres y mujeres que asistieron a cada uno de los cursos ofertados y el porcentaje que dicho número representa del total de asistentes, por género, siendo dos las conclusiones alcanzadas:

La **primera**, el Centro Educativo tiene incorporado en su plantilla a un mayor número de mujeres que de hombres.

La **segunda**, no existe ninguna dificultad que impida que las mujeres participen en los cursos de formación ofertados por el Centro Educativo.

En definitiva, el Centro Educativo cumple con el principio de Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en materia de formación, información y sensibilización de los Trabajadores. La anterior conclusión, se desprende, asimismo, del Ideario que tiene el mismo. En este sentido, recuérdese que el **Colegio Rey Pastor de Logroño** se define como un Centro Educativo Privado-concertado, dotado de Ideario, siendo el objetivo principal del mismo proporcionar una Educación integral al alumnado, esto es, una Educación a nivel tanto intelectual como físico, social y emocional, de alta calidad y que, contemplando las dificultades que los tiempos actuales plantean a la familia y a la sociedad, le permita alcanzar los objetivos académicos que se fije y determinar cuáles son sus expectativas al finalizar la etapa escolar.

Todo ello, contribuye a que, tanto la Educación impartida por el personal del Centro Educativo al alumnado como el ambiente que, en general, se respira, en el día a día, en las relaciones existentes entre los distintos miembros de la plantilla integrante del mismo, se desarrollen teniendo siempre presentes la observancia y el respeto del principio de Igualdad.

Área V.- Representatividad.

En lo que a la representación de los Trabajadores del Centro Educativo respecta, las mujeres también tienen una presencia real.

Área VI.- Ordenación del tiempo de trabajo.

El Centro Educativo reconoce a todos los Trabajadores que integran su Plantilla aquellos permisos contemplados en el **Artículo 37. 4, .5, .6, 7. y 8. del Estatuto de los Trabajadores**, estando regulada la forma de ejercitar dichos Permisos en los **Artículos 38 a 42 del VII Convenio Colectivo de empresas de la Enseñanza Privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos**.

De igual manera, reconoce a todos los Trabajadores que integran su plantilla el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, y ello de conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores** y en el **VII Convenio Colectivo de empresas de la Enseñanza Privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos**.

Derecho este que, a *grosso modo*, se concreta en una serie de adaptaciones, tanto en la duración y la distribución de la jornada de trabajo, como en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación del mismo, siendo la prestación del trabajo a distancia una posibilidad en caso de que el conjunto de circunstancias así lo permitan. Adaptaciones que, evidentemente, pueden tener cabida siempre y cuando sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas del Centro Educativo y que el mismo hace valer con absoluta independencia del género detentado por quien los accione, puesto que el Centro mantiene el compromiso de velar para que tanto hombres como mujeres, indistintamente, ejerciten estos derechos, en función de sus concretas circunstancias personales, familiares y laborales.

Ni la Comisión Negociadora para la renovación del Plan de Igualdad, durante las reuniones mantenidas a efectos de aprobar el II Plan de Igualdad del Centro, ni, con carácter previo a la constitución de dicha Comisión, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad, han recibido por parte de los Trabajadores queja alguna en relación con el disfrute de los permisos y los derechos referidos en esta área; esto es, la solicitud de un permiso o el ejercicio del derecho de conciliación por parte de los miembros de la plantilla del Centro no afecta, de ninguna manera, a la situación profesional dentro del Centro Educativo.

Área VII.- Salud laboral, prevención de acoso y violencia de género.

El Centro Educativo cuenta con un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, en el que viene recogido un conjunto de medidas preventivas, de aplicación en función de la labor que ejerce

cada persona integrante de la plantilla en su puesto de trabajo, dentro del Centro Educativo, y ello de conformidad con lo dispuesto en la **Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**.

Asimismo, el Centro Educativo cuenta con un **Protocolo** en el que vienen recogidos los procedimientos y las actuaciones a adoptar a efectos de prevenir y paliar situaciones **de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.**

Las medidas de prevención y actuación en caso de detección de las situaciones descritas, contenidas en dicho plan y protocolo, van a seguir siendo aplicadas a tales efectos, puesto que ha quedado demostrada su efectividad y eficacia.

Área VIII.- Comunicación interna y lenguaje inclusivo.

Ningún miembro de la Plantilla del Centro Educativo ha comunicado ni a sus legales representantes, ni al representante de la Entidad Titular, ni a ninguna persona que detente un cargo de relevancia en el mismo, queja alguna en relación con la comunicación interna y el lenguaje empleado por los agentes integrantes del mismo, lo cual conlleva que esta Comisión Negociadora pueda afirmar que, en líneas generales, también en esta área se cumple el principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Conviene a nuestro interés destacar que, desde el Centro Educativo, velamos por un uso no marcado del masculino (más comúnmente llamado *genérico*), puesto que, tal y como viene siendo predicado por la Real Academia de la Lengua Española (RAE), cualquier expresión del masculino abarca los dos géneros. En este sentido, el uso no marcado del masculino para designar los dos sexos está firmemente asentado en el sistema gramatical del español, como lo está en el de otras muchas lenguas románicas y no románicas, no existiendo razón para censurarlo y no contraviniendo esta decisión, en modo alguno, el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el Centro Educativo.

Los canales de comunicación interna que se utilizan, habitualmente, en el Centro Educativo son los siguientes: **a)** reuniones, **b)** presentaciones a la Plantilla, **c)** correo electrónico, **d)** cuestionarios de obtención de información; **e)** tablón de anuncios, **f)** periódico o revista interna; **g)** Intranet (portal de noticias), entre otros.

El Centro Educativo, durante el curso 2024-2025, ha realizado campañas de comunicación o sensibilización sobre distintos temas de interés.

VIII.- PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN.

I.- Objetivos.

De conformidad con lo establecido en el **Artículo 8.2 e) del Real Decreto 901/2.020, de 13 de Octubre,** el II Plan de Igualdad del **Colegio Rey Pastor de Logroño** pretende continuar avanzando en la consecución de los siguientes *objetivos* ***cualitativos*** generales:

- Continuar garantizando procesos de selección, acceso y promoción en el trabajo transparentes, de acuerdo con el principio de Igualdad de trato y oportunidades, evitando, de esta forma, cualquier tipo de segregación, vertical u horizontal, en el Centro Educativo, y ello mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y la utilización de un lenguaje no sexista.

- Continuar garantizando que las decisiones, en última instancia, adoptadas por la Entidad Titular del Centro Educativo, a la hora de contratar a una persona, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes y determinadas características de carácter personal, tales como el sexo, la raza, el estado civil, la condición social, las ideas políticas y cualquier otra similar.

- Continuar promoviendo que las mujeres puedan acceder a cargos de responsabilidad en el Centro Educativo.

- Continuar garantizando que hombres y mujeres puedan acceder, en condiciones de Igualdad, a los cursos formativos que sean organizados por parte del Centro Educativo, velando por el desarrollo de su carrera profesional y, consecuentemente, mejorando su empleabilidad en el mismo.

- Introducir nuevas mejoras en lo que a la prevención y detección de cualquier tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta, respecta. Especialmente en las siguientes áreas: **a)** acceso al empleo, **b)** condiciones salariales y promoción en el trabajo, **c)** formación, información y sensibilización, **d)** representatividad y **e)** comunicación interna y lenguaje inclusivo.

- Continuar velando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los miembros integrantes de la plantilla del Centro Educativo, fomentando la corresponsabilidad y las comunicaciones entre dichos integrantes y la Entidad Titular del Centro.

- Conseguir que todos y cada uno de los miembros de la plantilla conozcan, en primera persona, el contenido y el alcance del Protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, de forma que sepan cómo prevenir este tipo de situaciones, toda vez que sean capaces de

detectarlas y, llegado el momento, de ejercitar las actuaciones pertinentes a efectos del cese en las mismas.

- Conseguir que todos y cada uno de los miembros de la plantilla conozcan, en primera persona, el *Compromiso* del Centro Educativo con la lucha contra la violencia de género, así como los derechos que tienen las mujeres con dicha condición reconocida.

En relación con los *objetivos* ***cuantitativos*** a que se refiere el mismo **Artículo 8.2 e) del Real Decreto 901/2.020, de 13 de Octubre**, conviene dejar constancia expresa de que la Comisión Negociadora para la renovación del Plan de Igualdad, al tiempo de redactar las conclusiones del Diagnóstico inicial, ya realizó la correspondiente valoración de la actuación del Centro Educativo en materia salarial, habiéndose alcanzando la conclusión de que **el Centro Educativo cumple con el principio de Igualdad de remuneración por razón de sexo**, y ello atendiendo a los resultados expuestos. En consecuencia, **no es necesario incluir en el Plan de Igualdad *objetivos cuantitativos*, puesto que la finalidad de los mismos radica en eliminar una brecha salarial que en nuestro Centro es inexistente**, cumpliéndose de esta forma con lo dispuesto en el **Artículo 28. 3 del Estatuto de los Trabajadores** y el **Artículo 6 del Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

II.- Áreas de actuación y medidas. Implantación: indicadores, responsables y calendario.

Para establecer la estructura de las medidas del **II Plan de Igualdad del Colegio Rey Pastor de Logroño** se ha vuelto a tomar como referencia el **Artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2.007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, modificada por **Real Decreto-Ley 6/2.019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el que vienen expresamente recogidas las distintas materias sobre las que deben versar los Planes de Igualdad de las Empresas.

En este sentido, toda vez que de conformidad con la estructura ya conferida por esta Comisión Negociadora a las conclusiones del Diagnóstico, se procede a agrupar las medidas a establecer en materia de Igualdad en las ocho áreas de actuación ya introducidas. Asimismo, a efectos de facilitar una mejor identificación entre cada una de las medidas y la forma en que se van a implementar en el Centro Educativo y de conformidad con lo dispuesto en los **apartados f) a h)**, ambos inclusive, del **Artículo 8 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro**, a continuación de cada una esas medidas se procede a establecer los indicadores de seguimiento, los cuales permitirán determinar la evolución de las mismas y obtener una

visión realista sobre la aplicación del Plan de Igualdad en el Centro Educativo, toda vez que a identificar al responsable de su implantación y el plazo en que se prevé su ejecución.

A efectos de facilitar el cumplimiento de cada una de las medidas que, a continuación, van a ser concretadas, de conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 8.2 g) del Real Decreto** arriba referido, **el Centro Educativo se compromete a facilitar los medios o *recursos materiales, económicos y humanos* necesarios y razonables, en función de cuál sea la medida a implementar y de la previsión temporal de implantación, atendiendo, en todo caso, al principio de proporcionalidad**.

Esto es, en lo que a recursos materiales y económicos respecta, atendiendo a las instalaciones o herramientas de comunicación que el Centro Educativo tuviere disponible en el concreto momento temporal de implantación de cada medida, así como a aquellos de que dispusiere en el concreto momento temporal, bien en concepto de ingresos propios o de los que, a tales efectos, pudieren serle concedidos por la Administración competente, respectivamente. En este sentido, convenimos recordar que el **Colegio Rey Pastor de Logroño** es un Centro Educativo Privado-concertado, por lo que contará con los recursos materiales y económicos que le sean otorgados por la Administración Pública, en virtud de lo dispuesto en la partida de los presupuestos autonómicos correspondiente, en la que se recogen y determinan, expresamente, los "Módulos económicos de distribución de fondos públicos para el sostenimiento de Centros concertados".

Por su parte, en lo que a recursos humanos respecta, en función de quién sea el concreto responsable de cada una de las medidas a implementar, atendiendo a la disponibilidad horaria de la Entidad Titular, esto es, del representante legal del Centro Educativo y, en su caso, del Equipo Directivo; toda vez que de los miembros que conformen la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, conforme a lo dispuesto en el **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos**, y en el **Estatuto de los Trabajadores**, así como de la ayuda externa y profesional con que pudiere contar el Centro Educativo, en su caso.

PRIMERA MEDIDA **ÁREA: ACCESO AL EMPLEO**	*Análisis formal de las ofertas de empleo publicadas por el Centro Educativo, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el **VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos**, y en el **Estatuto de los Trabajadores**.*

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documentos revisados, teniendo en consideración la perspectiva de género

SEGUNDA MEDIDA **ÁREA: ACCESO AL EMPLEO**	*Respetar en las ofertas de trabajo el firme compromiso del Centro Educativo con la Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión de las ofertas de trabajo publicadas, teniendo en consideración la perspectiva de género

TERCERA MEDIDA **ÁREA: ACCESO AL EMPLEO**	*Establecimiento de pautas esenciales en materia de Igualdad, de aplicación en los procesos de selección de personal, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.* *A efectos de dar un paso más en lo que a la transparencia de los procesos de selección de personal se refiere, tanto el legal representante de la Entidad Titular del Centro Educativo como el resto de personas que pudieren intervenir en dicha selección, en su caso, revisarán la documentación actual con que se trabaja en los procesos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, etc.), tanto en lo que al lenguaje como a las imágenes y contenidos respecta.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Contenido revisado, teniendo en consideración la perspectiva de género

CUARTA MEDIDA **ÁREA: ACCESO AL EMPLEO**	*Continuar apostando por la contratación indefinida de mujeres y hombres, siempre y cuando las circunstancias organizativas y económicas del Centro Educativo lo permitan y teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores.***
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Modalidad de los Contratos de Trabajo suscritos revisada, teniendo en consideración la perspectiva de género

QUINTA MEDIDA **ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**	*Disponer de información estadística actualizada sobre la presencia de mujeres y hombres en el Centro Educativo y, a tales efectos, constituir un registro en el que queden reflejados los valores medios de los salarios y los complementos que percibe la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
FECHA IMPLANTACIÓN	Desde la aprobación del I Plan de Igualdad, el Centro Educativo realiza una revisión anual más exhaustiva al respecto, si bien, desde el año 2019, esto es, con carácter previo a dicha aprobación, el Centro Educativo ya disponía de información anualmente actualizada, como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal relativa a la tenencia de un Registro Retributivo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de análisis salarial, atendiendo a los resultados de la actualización anual del Registro Retributivo. En concreto, los valores medios equiparados de los salarios y de los complementos salariales de la plantilla del Centro Educativo, desagregados por sexo y distribuidos en los distintos grupos profesionales: personal docente, personal de Administración y Servicios y personal complementario titulado.

SEXTA MEDIDA **ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**	*Publicar todas las vacantes existentes, independientemente de cuál sea el puesto a cubrir y el grupo profesional en que se encuadre dicho puesto, valiéndose para ello de los medios de comunicación habitualmente empleados por el Centro Educativo y garantizando, de esta forma, que todo el personal pueda acceder a esta información, y ello de conformidad con lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.* .

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de vacantes publicadas y comunicadas y **b)** número total de vacantes convocadas.

SÉPTIMA MEDIDA **ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**	*Fomentar la promoción ante la existencia de puestos vacantes en la plantilla, temporales o definitivos, o de necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número total de vacantes **y b)** número total de vacantes, cubiertas internamente.

OCTAVA MEDIDA **ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA**	*Impartir a todos los miembros que conformen la plantilla del Centro Educativo cursos de Formación, cuyos contenidos estén en consonancia con el humanismo cristiano y la doctrina social de la Iglesia católica, así como con los valores específicos inherentes al Carácter Propio del Centro Educativo.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo, siendo que la nueva redacción de esta medida fue consultada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
FECHA IMPLANTACIÓN	Lo cierto y verdad es que una Formación específica en materia de Igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres carecía de sentido en nuestro Centro Educativo, teniendo en consideración el Carácter Propio del mismo, lo que ha conllevado la necesidad de reformular la Octava Medida contenida en el I Plan de Igualdad del Centro Educativo, pasando a quedar la misma redactada, desde antes del inicio del curso escolar 2024-2025, de la forma arriba expuesta.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de cursos de Formación, organizados por el Centro Educativo, cuyos contenidos estén en consonancia con los valores vertebradores del Carácter Propio del Centro Educativo. Total de mujeres y hombres formados según su puesto.

NOVENA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	Teniendo en consideración la reformulación de la Octava medida, la novena medida queda sin efectos.

DÉCIMA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*Incorporar un sistema de detección de las principales necesidades formativas de la plantilla del Centro Educativo.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores. En concreto, la medida se ejecuta a la finalización de cada curso académico, previo análisis de los cursos de Formación impartidos a lo largo del curso académico que termina.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Sistema de detección de necesidades formativas y resultado plasmado en el Plan de Formación del personal del Centro Educativo.

DECIMOPRIMERA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*Promover acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos en que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, dirigidas a quienes se reincorporen en la Empresa al finalizar la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de personas en suspensión de contrato que se reincorporan y **b)** Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato que participan en las acciones formativas.

DECIMOSEGUNDA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*Promocionar campañas y cursos de formación que motiven o impulsen la movilidad de los Trabajadores de la plantilla, independientemente de su género y grupo profesional, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el*

	VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Sistema de detección de necesidades formativas que motiven o impulsen la movilidad de los Trabajadores de la plantilla. Resultado plasmado en el Plan de Formación del personal del Centro Educativo.

DECIMOTERCERA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*Dotar a todos los cursos de formación, organizados por el Centro Educativo de una mayor visibilidad y difusión entre los miembros de la plantilla, de forma que cualquiera de los integrantes de dicho colectivo pueda tener conocimiento de la oferta de los mismos, valiéndose el Centro para ello de los distintos medios de comunicación con los que cuente.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de

	Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión de los mecanismos de visibilidad y difusión de la Formación.

DECIMOCUARTA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*En la medida de lo posible, impartir los cursos de formación dentro del horario de trabajo de los participantes, a efectos de continuar facilitando la compatibilidad de los mismos con las responsabilidades familiares y personales de cada persona, de conformidad con lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores***
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de horas de formación totales y **b)** número de horas de formación realizadas en horario laboral.

DECIMOQUINTA MEDIDA **ÁREA: FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**	*Para prevenir desigualdades, tanto en la evaluación intermedia como en la evaluación final que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad del Centro Educativo realice, se especificará el número de mujeres y de hombres que hubieren solicitado acceder a los cursos de formación ofertados por el Centro Educativo, siempre que la Formación a recibir sea de carácter voluntario.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La necesidad de realizar dos evaluaciones por año, en vez de una única evaluación, ha conllevado la propia de modificar el tenor literal de esta Medida, a efectos de dejar constancia de la obligatoriedad de realizar, anualmente, una evaluación intermedia, en el mes de marzo, y una evaluación final, en el mes de julio, pasando a quedar la medida redactada de la forma arriba expuesta, siendo lo cierto y verdad que en las dos evaluaciones realizadas en el curso escolar 2024-2025 (marzo y julio de 2025), ya se implementó esta medida.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de cursos de Formación, de carácter voluntario, impartidos y **b)** número de solicitudes de acceso a la misma, por género.

DECIMOSEXTA MEDIDA **ÁREA: REPRESENTATIVIDAD**	*Continuar promoviendo, en la medida de lo posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en lo que a la representación de los Trabajadores respecta.*

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Los propios representantes de los Trabajadores en el Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de mujeres que son representantes legales de los Trabajadores; **b)** número total de hombres que son representantes de los trabajadores; y **c)** número total de representantes de los Trabajadores.

DECIMOSÉPTIMA MEDIDA **ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**	*Garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos a todos los Trabajadores del Centro Educativo, en materia de conciliación laboral, en virtud de lo dispuesto en el* ***Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores*** *y en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo y la representación de los Trabajadores en el Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La Medida pasó a quedar redactada, desde antes del inicio del curso escolar 2024-2025, de la forma arriba expuesta.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Chequeo del número de trabajadores que ejercitan los

	derechos en materia de conciliación personal, familiar y laboral.

DECIMOCTAVA MEDIDA **ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**	*Garantizar que aquellas personas que se acojan a una jornada laboral distinta de la habitual, como consecuencia de ejercitar su derecho a la conciliación, no se vean frenadas en el desarrollo de su carrera profesional ni en sus posibilidades de promoción y ascenso en el trabajo, retribución y acceso a la formación, conforme a lo dispuesto en* ***el Estatuto de los Trabajadores*** *y en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas promocionadas, por género.

DECIMONOVENA MEDIDA **ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO**	*Informar a aquellas personas que se encuentren en alguna de las causas de suspensión de contrato tasadas legalmente sobre los cursos de Formación que el Centro*

DE TRABAJO	*Educativo vaya organizando, para que puedan inscribirse en los mismos, siempre teniendo en cuenta lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de mujeres y hombres que participan en la formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación y **b)** número total de mujeres y hombres que disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación.

VIGÉSIMA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*Formar e informar a todos los miembros que conformen la plantilla del Centro Educativo sobre la aplicación de la* ***Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales****, y todo ello en relación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene el Centro implantado a través de la contratación de una Empresa externa al mismo, así como con el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de mujeres y hombres que participan en la Formación y **b)** número total de mujeres y hombres que conforman la plantilla.

VIGESIMOPRIMERA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*Prestar especial atención a la protección de las mujeres en situación de embarazo y lactancia, adecuando, en la medida de lo posible, las condiciones y el tiempo de trabajo a las características personales de cada una de ellas, de conformidad con lo dispuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Centro Educativo, así como en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de

	Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión de lo dispuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, al respecto.

VIGESIMOSEGUNDA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*Facilitar a todos los miembros que conformen la plantilla del Centro Educativo el acceso* ***a)*** *al Protocolo en el que vienen recogidos los procedimientos y las actuaciones a adoptar a efectos de prevenir y paliar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, así como* ***b)*** *al Protocolo LGTBI, y ello mediante cualquiera de los canales de comunicación normalmente utilizados por el mismo para contactar con los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos*** *y en el* ***Estatuto de los Trabajadores****.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La entrada en vigor de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, así como del **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,** han hecho necesario que el Centro Educativo implemente un Protocolo LGTBI, diferenciado del Protocolo de Acoso

	con que ya contaba el Centro, toda vez que el inicio de las negociaciones con la representación de los Trabajadores en el Centro a efectos de aprobar una nueva herramienta, denominada Plan LGTBI del Centro Educativo.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Chequeo de los medios por los que se difunden sendos Protocolos.

VIGESIMOTERCERA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*Difundir el alcance que tiene para las mujeres víctimas de violencia de género el reconocimiento del derecho a la protección social integral, de conformidad con lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos,*** *en el* ***Estatuto de los Trabajadores*** *y en el resto de normativa legal aplicable, y ello mediante la redacción de un documento que recopile los derechos laborales y de Seguridad Social que les son reconocidos.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Desde el mes de marzo de 2023, momento en que se hizo llegar, por primera vez, a los Trabajadores del Centro Educativo el documento denominado "*Comunicación del Centro Educativo sobre los Derechos reconocidos a las mujeres Víctimas de Violencia de Género*".
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	a) Verificar la elaboración del documento previsto y b) chequeo de los medios por los que se difunde dicho documento.

VIGESIMOCUARTA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*El Centro Educativo promoverá el rechazo absoluto contra la Violencia de Género, de conformidad con lo dispuesto en el* ***VII Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada, total o parcialmente sostenidas por fondos públicos,*** *en el* ***Estatuto de los Trabajadores*** *y en el resto de normativa legal aplicable, y ello mediante la organización de actividades específicas de sensibilización en materia de Igualdad y en contra de la violencia.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	Esta medida está implantada en el Centro Educativo desde el momento en que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aprobó el I Plan de Igualdad del Centro en el año 2021, por lo que continuará aplicándose de la misma forma en que lo ha venido siendo durante los cursos académicos anteriores.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Chequeo de los medios por los que se difunde dicho rechazo y **b)** número y tipo de actividades para el fomento de la Igualdad organizadas y participación, diferenciada por sexo, durante el 8M y el 25N.

VIGESIMOQUINTA MEDIDA **ÁREA: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO**	*El Centro Educativo ofrecerá acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de Violencia de Género*.

PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	El Centro Educativo siempre ha ofrecido acompañamiento a mujeres en situación de Violencia de Género, siempre y cuando el mismo tuviere conocimiento de una concreta situación.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado y/o asesorado y **b)** concreción de qué comprende ese acompañamiento y/o asesoramiento.

VIGESIMOSEXTA MEDIDA **ÁREA: COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE INCLUSIVO.**	*Revisar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones internas, con la finalidad de asegurar la continuación del uso no marcado del masculino para designar los dos sexos, firmemente asentado en el sistema gramatical español.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad del Centro Educativo reformuló la redacción de la medida, y ello por cuanto dicha redacción podía ser susceptible de confusión, cuando la realidad es que, desde el Centro Educativo, velamos por un uso no marcado del masculino (más comunmente llamado *genérico*), puesto que, tal y como viene siendo predicado por la Real Academia de la Lengua Española (RAE), cualquier expresión del

	masculino abarca los dos géneros. En este sentido, el uso no marcado del masculino para designar los dos sexos está firmemente asentado en el sistema gramatical del español, como lo está en el de otras muchas lenguas románicas y no románicas, no existiendo razón para censurarlo y no contraviniendo esta decisión, en modo alguno, el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el Centro.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Visibilización en la página web del compromiso por la Igualdad y en contra de la Violencia de Género y **b)** Chequeo de una muestra de comunicados, mensajes, etc., desde la perspectiva de género.

VIGESIMOSÉPTIMA MEDIDA **ÁREA: COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE INCLUSIVO.**	*Poner en conocimiento de todos los Trabajadores de que, en caso de que quieran plantear alguna duda y formular alguna sugerencia y/o queja formal en materia de Igualdad, podrán hacer uso del Canal Ético o Canal de Denuncias del Centro Educativo, cuyo enlace de acceso se encuentra en la página web del mismo. Canal que pasa a sustituir a cualquier otro con que contare el Centro, a tales efectos.*
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La medida precisó ser reformulada con motivo de la entrada en vigor de la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción**, estando el Canal de Denuncias implantado.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	**a)** Número de consultas planteadas, así como de sugerencias y quejas realizadas por parte de los Trabajadores, a través del Canal Ético o Canal de Denuncias, relacionadas con la Igualdad y **b)** número de respuestas facilitadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

VIGESIMOCTAVA MEDIDA **ÁREA: COMUNICACIÓN INTERNA Y LENGUAJE INCLUSIVO.**	*Al término de la vigencia del Plan de Igualdad y, en concreto, al tiempo de renovación del mismo -esto es, cada cuatro años- el Centro Educativo informará al total de los Trabajadores sobre el desarrollo y los resultados obtenidos en materia de Igualdad. Información que será incluida en un apartado específico del Plan de Igualdad renovad*o.
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	La Entidad Titular del Centro Educativo.
FECHA IMPLANTACIÓN	La redacción de la medida precisaba ser reformulada en el sentido expuesto, a efectos de facilitar la gestión del instrumento jurídico que, en definitiva, es el Plan de Igualdad. En consonancia con el tenor literal de la medida, la misma comenzará a surtir efectos al tiempo en que el I Plan de Igualdad del Centro Educativo sea renovado.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Revisión del I Plan de Igualdad del Centro Educativo, en el sentido expuesto, al tiempo en que cada renovación tenga lugar; esto es, cada cuatro años.

IX.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La importancia del Seguimiento de las medidas a implantar y de la Evaluación de los objetivos fijados en el presente Plan de Igualdad es vital y se desprende del **Artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, así como de los **Artículos 8 y 9 del Real Decreto 901/2.020, de 13 de Octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.** Vital, en tanto que esta última fase permitirá comprobar la forma en que se va desarrollando la implantación del II Plan de Igualdad en el Centro Educativo, toda vez que los resultados obtenidos en cada uno de los diferentes ejes de actuación y, en última instancia, si el Plan de Igualdad surte los efectos inicialmente previstos.

Las comprobaciones aducidas se realizarán a lo largo de cada curso académico, a través de una Comisión de Evaluación y Seguimiento. Comisión que se constituirá dentro de los 15 días siguientes a aquél en que tenga lugar la firma del presente Plan de Igualdad, estará conformada por los mismos representantes del Centro Educativo y de los Trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora para la renovación del mismo y tendrá por finalidad, tal y como su propio nombre indica, la realización de labores de Seguimiento y, posteriormente, de Evaluación, recogiendo a tales efectos información sobre: **a)** los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad, **b)** el grado de ejecución de las medidas, **c)** las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de Seguimiento y **d)** la identificación de posibles acciones o reajustes futuros.

En concreto, hasta el año 2024, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad del Centro Educativo realizaba un seguimiento y evaluación de carácter anual, siendo que, en el mes de marzo de 2025, se aprobó modificar dicho sistema, de forma que, desde ese momento en adelante, dichas actividades han pasado a llevarse a cabo en dos momentos temporales diferenciados, y ello con base a lo dispuesto en el **Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020**, que establece la necesidad de realizar, al menos, una evaluación intermedia y otra final. Así, desde marzo de 2025, el Centro Educativo ha pasado a realizar una evaluación intermedia cada mes de marzo -seguimiento y evaluación correspondiente con el período temporal comprendido entre los meses de septiembre a febrero, ambos inclusive- y una evaluación final cada mes de julio -seguimiento y evaluación correspondiente con el período temporal comprendido entre los meses de marzo a julio, ambos inclusive-, lo que garantiza la existencia de un control, en materia de igualdad, durante todos y cada uno de los meses que comprenden un curso académico -de septiembre a julio-, excluyéndose agosto por cuanto los trabajadores del Centro Docente suelen tener garantizado dicho mes a efectos del disfrute de sus vacaciones anuales.

El **Colegio Rey Pastor de Logroño**, en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción**, tiene implementado un Canal Ético o Canal de Denuncias, cuyo enlace de acceso se encuentra en la página web del mismo. De esta forma, los Trabajadores del Centro podrán hacer uso del mismo en caso de que quieran plantear alguna duda y

formular alguna sugerencia y/o queja formal en materia de Igualdad, siendo que dicho Canal pasa a sustituir a cualquier otro con que contare el Centro en el pasado, a tales efectos.

Ello permitirá a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad del Centro conocer y abordar los conflictos en materia de Igualdad desde el preciso momento en que se generen y, en caso de que fuere necesario, adoptar decisiones e incluir modificaciones en el presente Plan de Igualdad, **sin tener que esperar a la finalización del curso académico.**

El procedimiento del que se valdrá la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, en caso de detectar un posible conflicto en materia de Igualdad que precisare ser estudiado y, en su caso, solventado, será el siguiente:

Tanto si el conflicto fuere detectado, de oficio, por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, bien en su conjunto bien por un miembro de la misma, como si lo fuere a raíz de una denuncia presentada por parte de un Trabajador del Centro Educativo, mediante el canal de Denuncias, la referida Comisión celebrará, en el plazo máximo de 10 días, a contar desde aquél en que todos sus miembros tuvieren conocimiento del supuesto conflicto existente, una reunión extraordinaria, y ello con la finalidad de tratar el mismo y estudiar las distintas opciones cara a su solución, en caso de que la misma deviniere necesaria, quedando las conclusiones alcanzadas recogidas en la correspondiente Acta.

En caso de que, como consecuencia del asunto tratado, fuere necesario incorporar alguna modificación en el Plan de Igualdad del Centro Educativo, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del mismo procederá de la misma forma en que procedió durante el proceso de elaboración del texto original del II Plan de Igualdad; esto es, de mutuo acuerdo, dejándose constancia del acuerdo de modificación alcanzado y del alcance del mismo mediante Acta, la cual se registrará en el REGCON, a efectos informativos.

No obstante, en caso de que la Comisión de Seguimiento y Evaluación no pudiere resolver, de mutuo acuerdo, cualquier discrepancia que pudiere surgir en lo que respecta a la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación pondrá dicha discrepancia en conocimiento de la asesoría jurídica externa Muñoz Abogados Edulaw, quien se reunirá con la misma e intervendrá en calidad de mediador, con voz pero sin voto, a efectos de favorecer un acuerdo entre las partes. Una vez reunidos con el asesor jurídico externo, en caso de que la concreta discrepancia persistiere, las partes acuerdan que el modo de proceder será realizar la correspondiente consulta al Tribunal Laboral correspondiente.

Firmado en Logroño, a 9 de junio de 2026.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA RENOVACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.