



## **PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

**Colegio Maristas Santa María, Toledo**

# Índice

|    |                                              |         |
|----|----------------------------------------------|---------|
| 1. | Presentación de la entidad                   | Pág. 3  |
| 2. | Marco Legal e Institucional                  | Pág. 4  |
| 3. | Marco Conceptual                             | Pág. 6  |
| 4. | Objetivo y Alcance del Plan para la Igualdad | Pág. 8  |
| 5. | Metodología                                  | Pág. 9  |
| 6. | Principales resultados del diagnóstico       | Pág. 10 |
| 7. | Gestión del Plan..                           | Pág. 11 |
| 8. | Áreas de actuación y Objetivos..             | Pág. 12 |

# 1. Presentación del colegio

## 1.1.- Historia del Colegio

El Colegio Maristas Santa María se ha caracterizado por la formación seria de los alumnos, mediante una adecuada disciplina y la gran dedicación de su profesorado. Se apuesta por la educación integral creándose una cultura de trabajo, en un ambiente sencillo, familiar, de confianza y con una referencia clara a María. Su presencia en Toledo se remonta a principios del siglo pasado.

A mediados de la década de 1970, el Colegio se traslada al barrio de Buenavista, actual ubicación, suprimiéndose el internado. Los nuevos locales cuentan con instalaciones deportivas, laboratorios, aulas luminosas, amplios espacios abiertos con jardines... En poco tiempo se superan los 1.000 alumnos y en 2003 se celebra el centenario de su presencia en la ciudad.

El centro accedió al régimen de concertados en el curso 1997-98 en Primaria y ESO; posteriormente se amplió a Infantil (2004-05).

Así mismo, el Colegio imparte enseñanzas de Bachillerato (no concertado) en las modalidades de “Ciencias y Tecnología” y “Humanidades y Ciencias Sociales”, con excelentes resultados en las pruebas de acceso a la universidad.

A lo largo de los últimos cinco cursos escolares se ha apostado fuertemente por el plurilingüismo y las NNTT's para satisfacer las demandas actuales de la sociedad

En los últimos años el centro ha contado con una matrícula superando los 1.200 alumnos

La Comunidad Educativa está integrada por alrededor de 800 familias, lo que hace una media de 1,65 hijos en el Colegio. Según encuestas recientes, el 30% son antiguos alumnos maristas. Al ser preguntados por los motivos que les impulsaron a la hora de elegir el centro, los aspectos que más tuvieron en cuenta fueron:

- Exigencia académica.
- Disciplina.
- Educación en valores cristianos.
- Carácter religioso.

Asimismo, cuando se les pide que manifiesten su grado de satisfacción con el colegio responden:

- Con la acción pastoral.
- Con la acción docente.
- Con el trato recibido, en general.

La comunicación con los profesores es fluida y habitualmente asisten a las reuniones convocadas de forma mayoritaria. También son habituales las entrevistas individuales con los tutores y profesores de sus hijos a lo largo del curso.

Nuestro Colegio quiere fomentar la participación de toda la Comunidad Educativa en el día a día. Para ello cuenta con el AMPA Maristas Santa María, asociación al que pertenecen la mayoría de los padres y madres del centro. Para trabajar el ámbito solidario también cuenta con un Grupo de padres/madres solidarios. A otro nivel, existe el Equipo de Pastoral familiar que, entre otros objetivos, pretende:

1. Favorecer en las familias el crecimiento personal y cristiano.
2. Facilitar experiencias que les hagan crecer como transmisores de la Fe en el ámbito familiar.
3. Promover un buen ambiente de acogida a las familias.

### 1.3.- Infraestructuras y equipamientos

Nuestro Colegio está ubicado en una finca de 30.000 m<sup>2</sup> y está dividido en 9 edificios (4 son aularios). Existen 5.000 m<sup>2</sup> destinados a actividades deportivas; también hay zonas ajardinadas, aparcamiento exterior y zona infantil

El Colegio cuenta con 66 aulas (distribuidas en 4 edificios, uno para cada etapa educativa, lo que posibilita desdobles), laboratorios (Física, Química, Ciencias Naturales y Tecnología), aula de música, aula informática, aula de dibujo, sala de medios audiovisuales, sala de psicomotricidad, biblioteca, pabellón polideportivo (800 m<sup>2</sup>), 4.500 m<sup>2</sup> de pistas deportivas exteriores y patios, jardines, 2 comedores, capilla y salón de actos con capacidad para 554 personas



Aula de informática



Polideportivo



Exteriores



Patios



Laboratorio

Todas las aulas están equipadas con cañones de videoproyección y pantallas. Hay, además, 19 aulas con pizarra digital, un aula de informática con 36 puestos, conexión a internet en todas las aulas, despachos y tutorías. El profesorado dispone de ordenador portátil para el desempeño de su labor docente.

La Comunidad Educativa está constituida por la Entidad Titular, el profesorado, los padres y madres de alumnos o, en su defecto, los tutores legales, el personal de administración y servicios, el alumnado, los animadores de los grupos de crecimiento en la fe, los voluntarios y monitores deportivos y otras personas que participan en la misión educativa del centro.

- La Entidad Titular es responsable de expresar y dar continuidad a los principios que definen la educación que imparte el centro, y vela por la cohesión de todos los que colaboran en él.
- El profesorado constituye un sector fundamental de la Comunidad Educativa y desempeña un papel decisivo en la vida del centro, orientando y ayudando a los alumnos en el proceso educativo integral, y complementando así la acción formativa de las familias.
- Las familias ejercen el derecho a decidir la educación que desean para sus hijos y han querido convertirse en miembros de la Comunidad Educativa. Son los primeros responsables de la educación de sus hijos. Prestan su apoyo y colaboración en la tarea colegial, especialmente mediante la asociación de padres y madres y de los órganos de participación establecidos.
- Los alumnos son los principales protagonistas de su propio crecimiento, intervienen activamente en la vida del centro y asumen responsabilidades proporcionadas a su edad y capacidad.
- El personal de administración y servicios, y otras personas o entidades que tienen formas diversas de participación en la vida y actividad colegial hacen posible y más eficaz la acción educativa desde sus respectivas responsabilidades.

El Consejo escolar es el órgano de gobierno representativo de la comunidad educativa; su composición garantiza que el Titular, la dirección, el profesorado, el personal de administración y servicios, los padres o tutores de los alumnos, el alumnado y la misma sociedad tengan ocasión de corresponsabilizarse de la gestión global del centro, según sus competencias.

En base a la legislación vigente y a nuestro Carácter Propio, los principios educativos y valores que rigen la convivencia en nuestro Colegio son los siguientes:

- La calidad de la educación para todo el alumnado, independientemente de sus condiciones y circunstancias.

- La concepción de la educación como un aprendizaje permanente que se desarrolla a lo largo de la vida y como un proceso integral que permita el desarrollo de las capacidades básicas del alumnado.
- La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia.
- El desarrollo de un currículo rico en información y conocimientos, y además flexible para que pueda adaptarse a la diversidad de aptitudes, intereses, expectativas y necesidades del alumnado, así como a los cambios de la sociedad.
- El ejercicio de autonomía responsable y la autoevaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje y de los diversos elementos del sistema.
- La práctica de la participación democrática y la cooperación en los procesos de aprendizaje, convivencia y organización de centro por parte de toda la Comunidad Educativa.
- La educación preventiva de conflicto para lograr una resolución pacífica de los mismos.
- La efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el conocimiento y respeto a todas las culturas mediante el ejercicio de la interculturalidad,
- La atención psicopedagógica y la orientación educativa.
- El conocimiento del entorno natural y del patrimonio cultural y artístico, así como el respeto y defensa del medioambiente.
- El fomento y la promoción de la formación, la experimentación y la innovación educativa.
- La consideración de la función docente como factor esencial de la calidad de la educación, el reconocimiento social del profesorado y el apoyo a su tarea.

#### - Valores que rigen la convivencia

- El respeto por el valor de las diferencias personales y el rechazo por las desigualdades sociales.
- La iniciativa, responsabilidad y esfuerzo individual.
- La sensibilidad artística y la protección del patrimonio cultural y artístico.
- La curiosidad, creatividad y espíritu emprendedor.
- La defensa de la salud y la práctica de hábitos saludables.
- El ejercicio de la participación democrática y la práctica de la negociación.
- El interés por otras lenguas y culturas y el respeto por las personas que forman parte de las mismas.
- La práctica de la solidaridad, la colaboración y la cooperación en las actividades habituales.
- La práctica de la prevención y resolución de conflictos.
- La defensa de la paz.
- La defensa y protección de los seres vivos y el medio ambiente.
- La actitud crítica y el rechazo de situaciones de pasividad, aislamiento, manipulación, intolerancias, marginación, pobreza, abandono, violencia, abusos, maltrato, consumismos y otras lacras de la sociedad.
- Desarrollo de la propia autonomía y libertad.

El Colegio tiene definida una Política de calidad a través de la MISIÓN, VISIÓN, VALORES y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS del centro.

Además de la definición de estos ámbitos, el Equipo Directivo se compromete a liderar y mantener este proceso de calidad y mejora continua en la gestión estableciendo como objetivo estratégico de su Política de calidad el compromiso en la orientación hacia:

- *El cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la actividad educativa.*
- *La satisfacción permanente de las necesidades, demandas y expectativas de la Comunidad Educativa en su sentido más amplio.*
- *La Cultura de la Mejora Continua como instrumento de trabajo.*

*plan para la igualdad de mujeres y hombres 2019-2023 – página 5 de 31*

*Aprobado por el ED el 27 de mayo de 2020*

### 1.5.3.- Misión

- En nuestro Colegio de Toledo, estamos llamados a educar juntos y a anunciar el Reino de Dios a los niños y jóvenes, especialmente a los más pobres.

### 1.5.4.- Visión

- Actualizar, en Toledo, la esencia de nuestra misión en un mundo cambiante y siendo coherentes con nuestro carisma.

### 1.5.5.- Valores

- El Evangelio como medio transformador de la vida y camino para alcanzar la felicidad de las personas.
- La identidad marista, fundamentada en una comunidad cristiana de referencia en Toledo, como medio eficaz para una educación integral.
- El estilo educativo y los rasgos que definen nuestra pedagogía marista: la sencillez, el espíritu de familia, el amor al trabajo, la pedagogía de la presencia y el amor a María, nuestra buena Madre.
- La Comunidad Educativa de Toledo, ámbito en el que se desarrolla la vida del centro a través de la participación, del trabajo en equipo, la corresponsabilidad, el compromiso por la transformación social y la celebración de la fe.

### Gestión y organización estratégica

Las organizaciones Excelentes implantan su misión y visión desarrollando una estrategia centrada en sus grupos de interés y en la que se tiene en cuenta el mercado y el sector donde operan. Estas organizaciones desarrollan y despliegan Políticas, planes, objetivos y Procesos para hacer realidad la Estrategia.

La Política y la Estrategia se basan en las necesidades y expectativas actuales y futuras de los grupos de interés.

*- La Política y Estrategia se basan en la información de los indicadores de rendimiento, la investigación, el aprendizaje y las actividades externas.*

*- La Política y Estrategia se desarrollan, revisan y actualizan.*

*- La Política y Estrategia se comunican y despliegan mediante un esquema de Procesos.*

A partir de la Misión, la Visión y conscientes de nuestros Valores, se establecen Planes estratégicos trienales alineados con el Plan estratégico de la Provincia marista Ibérica a la que pertenecemos. Los objetivos estratégicos se desplegarán en objetivos operativos más concretos que alimentarán las Programaciones Generales Anuales. Es, pues, una estrategia basada en acciones e indicadores que nos dirán en qué medida estamos avanzando hacia el horizonte que nos hemos marcado como meta.

Al final de cada trienio se revisa la planificación estratégica teniendo en cuenta distintas entradas: memorias escolares, DAFO, la titularidad (Consejo de Obras Educativas), las líneas provinciales y la relación con otros centros de la misma institución.

En el centro de todo situamos el objetivo principal:

DESARROLLAR LA MISIÓN INSTITUCIONAL: la institución marista fue fundada con un fin: “Educar cristianamente a los niños y jóvenes, en especial a los más desatendidos” (Constituciones, 2)

### Nuestras intenciones educativas

En base a nuestra identidad y teniendo en cuenta los rasgos que caracterizan a la sociedad actual (la problemática de la familia, la forma de ser y de pensar de los jóvenes de hoy, sus intereses, las características del entorno...), señalamos seguidamente una serie de intenciones educativas que nos sirven para concretar las acciones de la práctica docente de nuestro día a día.

Con esto, pretendemos tener en consideración los valores que queremos vivir y ofrecer. Estas intenciones y valores son un referente importante en la elaboración de nuestras Programaciones Generales Anuales, nuestras Programaciones didácticas, las normas de convivencia y el desarrollo de las actividades. Todos los miembros de la Comunidad Educativa estamos llamados a ser corresponsables de nuestra labor buscando los métodos y estrategias más adecuados para la misión. Mediante el proceso de evaluación del centro, iremos adaptando estas intenciones educativas a la realidad del momento.

**1.- Proponer una educación integral de nuestros alumnos** que tenga en cuenta todas las dimensiones de la persona: yo conmigo mismo, yo con los demás, yo con el mundo y yo con Dios. Esto abarca conocimientos, destrezas, desarrollo físico, desarrollo afectivo – emocional, aceptación de unos valores esenciales y que implique los distintos ámbitos de la vida humana: personal, familiar, social, profesional y medioambiental, ocupando un lugar significativo el sentido de la trascendencia.

**2.- Desarrollar una educación en valores cristianos** que ayude a nuestros alumnos a ser felices, a realizarse plenamente como personas y a implicarse en la transformación y mejora de la sociedad. Queremos conseguir que nuestros alumnos sean tolerantes y solidarios; respetuosos con toda forma de vida; defensores de la paz y críticos frente a cualquier forma de manipulación o injusticia. Para ello tratamos de:

- Procurar que todas las personas de nuestra Comunidad Educativa se sientan acogidas y respetadas y favorecer la integración de todos los alumnos, particularmente de quienes vengan con más carencias o dificultades.

- Defender el valor de la vida

- Respetar y valorar la riqueza de la diversidad y enseñar a nuestros alumnos a resolver los conflictos y diferencias a través del diálogo

- Fomentar el sentido de la responsabilidad individual y colectiva ante las situaciones de violencia o discriminación por cualquier diferencia y el rechazo a toda forma de injusticia

- Promover el respeto a las normas de convivencia vigentes en el centro.

- Potenciar en nuestros alumnos el desarrollo de la creatividad y la capacidad crítica.

- Educar en el valor del esfuerzo personal, el espíritu de trabajo y la autosuperación.

- Fomentar el desarrollo de valores como la libertad, la solidaridad, la convivencia, la justicia y la paz.

**3.- Despertar en nuestros alumnos una visión cristiana y creyente de la vida y del mundo.** Ponemos especial cuidado en el anuncio de Jesús e invitamos a los niños y jóvenes a crecer en su dimensión de fe. Para ello:

- *Potenciamos la educación en valores evangélicos tales como: la fe, el amor, el perdón, la sencillez, la esperanza cristiana y la entrega de uno mismo.*
- *Cuidamos la oración de la mañana como momento privilegiado para dar sentido cristiano a lo que somos, a los que vivimos y a la actividad de cada día.*
- *Como educadores cristianos, seguimos el modelo de San Marcelino Champagnat e intentamos ser una referencia para los alumnos con nuestro ejemplo*
- *Invitamos a nuestros alumnos a incorporarse a procesos de crecimiento en la fe.*
- *Ofrecemos a nuestros alumnos las actitudes cristianas que emanan del Evangelio*
- *Invitamos al compromiso solidario desde la fe: voluntariado, participación en campañas...*
- *Fieles a la tradición Marista, aprovechamos las fiestas y tiempos dedicados a María para darla a conocer y enseñarla a amar*
- *Favorecemos la celebración de la fe en un clima de respeto*
- *Desarrollamos en nuestros alumnos la voluntad de participación en la vida colegial.*

**4.- Conseguir que nuestros alumnos sean protagonistas** de su propio proceso de enseñanza – aprendizaje, empleando una metodología activa y participativa y procurando que los propios alumnos se impliquen en dicho proceso. Para ello:

- *Ponemos cuidado en la elaboración de la Programaciones didácticas*
- *Favorecemos un clima de comunicación y participación en el que los alumnos puedan aclarar dudas y ampliar conocimientos.*
- *Fomentamos la realización de actividades de investigación.*
- *Favorecemos en nuestros alumnos el desarrollo de la creatividad y el espíritu crítico.*
- *Enseñamos a utilizar de forma autónoma las distintas fuentes de información existentes.*
- *Avanzamos en la incorporación de la NNTT's en los procesos de enseñanza – aprendizaje.*
- *Promovemos aprendizajes que partan de las experiencias y vivencias propias.*
- *Atendemos, con prioridad, a nuestros alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo.*

**5.- Ayudar a nuestros alumnos a crecer y madurar como personas** potenciando las capacidades de cada uno y acompañando su desarrollo desde una atención personalizada y una presencia cercana de los educadores. Para ello:

- *Nos hacemos cercanos a nuestros alumnos y favorecemos un clima de confianza.*
- *Procuramos una atención individualizada con especial cuidado en los casos de alumnos con mayores carencias. Potenciamos para ello la atención de la orientación psicopedagógica.*
- *Cuidamos la acción tutorial, el diálogo individual con los alumnos y la preocupación por sus problemas y dificultades.*
- *Manifestamos apertura y disponibilidad para el diálogo con los alumnos fuera del aula.*
- *Desarrollamos en nuestros alumnos una “cultura del esfuerzo”, del trabajo diario bien hecho, de la constancia y fuerza de voluntad para la superación de las dificultades, Para ello*



- Creamos hábitos de atención, planificación y trabajo.
- Desarrollamos el sentido de responsabilidad personal en la realización de tareas.
- Cuidamos los detalles y el rigor en la realización del trabajo cotidiano.
  
- Mantenemos un nivel razonable de exigencia en nuestros modelos de evaluación
- Valoramos positivamente el trabajo y el esfuerzo de cada alumno/a
- Acompañamos el proceso de crecimiento de nuestro alumnado buscando una implicación directa de los padres y madres y una colaboración estrecha de éstos con el centro. Para ello:
  - Facilitamos el encuentro y la entrevista con los padres y madres de nuestros alumnos.
  - Buscamos junto soluciones a los problemas que puedan surgir.
  - Buscamos una implicación más efectiva de las familias en la tarea educativa
  - Padres, madres y profesorado nos ayudamos a establecer límites en el proceso educativo y a evita los riesgos que conlleva cierta tendencia actual a la permisividad.
  - Queremos educar para la vida proyectando nuestra acción educativa más allá del aula. Para ello:
    - Buscamos en nuestro alumnado su crecimiento personal
    - Fomentamos el desarrollo de hábitos de respeto y buena educación
    - Buscamos educar para la vida preparando a nuestro alumnado para ser autónomos y responsables.
  - Proporcionamos a nuestro alumnado habilidades sociales para vivir en interdependencia.

| datos sobre el centro (CURSO 2019-20)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Plantilla: 78 personas (54% mujeres y 46% hombres)</b></p> <p>Profesorado: 69</p> <p style="padding-left: 20px;">Mujeres: 39 (56,5%)</p> <p style="padding-left: 20px;">Hombre: 30 (43,5%)</p> <p>PAS: 9</p> <p style="padding-left: 20px;">Mujeres: 3 (33.3%)</p> <p style="padding-left: 20px;">Hombres: 6 (66.6%)</p> <p>La plantilla se reparte por todas las edades.</p> <p>Es una plantilla cualificada acorde al puesto que desempeña. Destacan los</p> | <p>El nº de personas con reducción horaria por temas de conciliación de la vida laboral y personal es de 2 (2,5%), de los que el 50% son hombres y el 50%, mujeres.</p> <p>Todo el personal es indefinido. (no los sustitutos por baja de I.T.)</p> <p>Las mujeres están presentes en todos los ciclos educativo.</p> | <p>La dirección y el equipo directivo lo ostentan 4 mujeres y 2 hombres.</p> <p>Participación de 2 madres y 2 padres en el Consejo Escolar.</p> <p>Entidad con amplia trayectoria en igualdad en su proyecto educativo: PLAN DE CONVIVENCIA y PLAN DE PROTECCIÓN DEL MENOR.</p> |

|                                                     |  |  |
|-----------------------------------------------------|--|--|
| estudios universitarios y de formación profesional. |  |  |
|-----------------------------------------------------|--|--|

## 2. Marco legal e institucional

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Colegio Maristas Santa María de Toledo se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

### ÁMBITO EUROPEO

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2010-2015 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión

Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.

- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

### ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2008 – 2011.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA LA MANCHA

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.  
(No tiene aún establecido el decreto de desarrollos de la Ley)

A través de la legislación vigente se definen claramente las funciones que en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a cada nivel administrativo, imponiendo a todos los poderes públicos el deber de promover las condiciones y remover los obstáculos para que dicha igualdad sea efectiva y real y obligando a promover dicha igualdad en todas sus políticas y acciones.

Con relación a las entidades privadas, se hace referencia a la elaboración de planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

En este sentido, se establecen mecanismos que regulen estos planes.

También se incentivan iniciativas del ámbito socio laboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres a través del reconocimiento de **"Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres"** a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización.

### 3. Marco conceptual

Este Plan para la Igualdad se basa en los principios generales. Estos principios son los siguientes:

#### 1. Igualdad de trato

---

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta ley:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Los poderes públicos no podrán conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de sexo, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Igualmente, garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### 2. Igualdad de oportunidades

---

Los poderes públicos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo 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.

Asimismo, garantizarán que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la Ley 20/1997, de 4 de diciembre, para la Promoción de la Accesibilidad.

#### 3. Respeto a la diversidad y a la diferencia

---

Se ha de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

#### 4. Integración de la perspectiva de género

---

Es importante incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por incorporación de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

## 5. Acción positiva

---

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

## 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 del 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 toma de decisiones. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

## 8. Colaboración y coordinación

---

Los poderes públicos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Igualmente, para su desarrollo, se han planteado dos estrategias: el “**Mainstreaming**” de género y la **Acción Positiva**.

La *Transversalidad de Género* o “**Mainstreaming**” de género se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

*“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”*

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la **Acción Positiva** tal y como ha venido reconociéndose en los diferentes Programas de la Unión Europea y de la CAE, enmarcándose dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:

*“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.*

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para

implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

## 4. Objetivo y alcance del Plan para la Igualdad en el Colegio Maristas Santa María de Toledo

El Plan para la Igualdad del Colegio Maristas Santa María de Toledo tiene por objeto:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que componen la comunidad educativa del centro, de forma que todas las personas que la conforman tengan acceso en igualdad a los recursos de la entidad.
- Aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción de todas las personas que forman parte del Centro.
- Promover actuaciones tractoras en el entorno.
- Sistematizar las actuaciones de forma que permanezcan en el día a día de la entidad.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral el acceso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas independientemente de su sexo.
- Impulsar la eliminación de barreras que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a unos de los dos sexos.
- Sensibilizar y capacitar a todas las personas de la organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en la empresa.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, con la familiar y personal de la plantilla del Colegio. Asimismo, sensibilizar para la corresponsabilidad.
- Utilizar un lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un Protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso en materia de igualdad, en orden a mejorar la calidad de vida del personal, así como de fomentar el principio de igualdad en el entorno.

## 5. Metodología

La elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en una organización, pasa por la realización necesaria del Diagnóstico de Igualdad de su plantilla y de sus productos y servicios. Se trata de un plan estratégico, con un conjunto de acciones coordinadas para diferentes áreas o unidades de negocio y dirigidas por objetivos. Sus características son las siguientes:

- **Voluntario:** Se realiza por decisión voluntaria de la entidad.
- **Colectivo-Integral:** Afecta especialmente a las mujeres, pero las beneficiarias últimas son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- **Transversal:** Implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida y en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real de mujeres y hombres.

Como punto de partida, para garantizar que la elaboración de este Plan sea participativa y eficaz, se ha creado un Equipo de trabajo conformado por 5 mujeres (ED + coordinadora de Calidad y Mejora continua) y 2 hombres (ED)

Para la recogida inicial de la información de la entidad, se ha elaborado una Guía de Herramientas siguiendo directrices y modelos.

Las herramientas utilizadas han sido:

- Tablas de información general.
- Cuestionario de opinión
- Guiones de entrevistas.
- Check List de los servicios para analizar la incorporación de la perspectiva de género
- Work Café

Igualmente han sido consultados varios documentos internos:

Los documentos del Diagnóstico y del Plan han sido sometidos a contraste por parte del Equipo de trabajo e impulso. Para la elaboración del Plan, se ha redactado inicialmente un documento preliminar donde se definen objetivos y acciones para la concreción de las ÁREAS DE MEJORA y el mantenimiento de los PUNTOS FUERTES, identificadas en el Diagnóstico.



## 6. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se recogen los PUNTOS FUERTES y ÁREAS DE MEJORA más destacables del Diagnóstico previo al Plan realizado.

### PUNTOS FUERTES

1. Se continúa apostando por la incorporación de las mujeres al Colegio.
2. Presencia de mujeres en puestos de decisión. Están en equipo directivo, proyectos educativos, etc.
3. Empresa innovadora con un amplio reconocimiento a través de certificaciones oficiales.
4. Existen canales para la comunicación interna.
5. Se trata de *romper moldes* mostrando a mujeres en puestos y cargos típicamente masculinos.
6. En las campañas de difusión para captación de alumnado se tratan de mostrar modelos mixtos.
7. Tienen una larga trayectoria en la incorporación de la igualdad en los programas educativos

### ÁREAS DE MEJORA

#### 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

- Incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico.
- Continuar con las alianzas con las diferentes instituciones y entidades que trabajan la igualdad.
- Promoción de la cultura de la igualdad y en contra de la violencia de género.

#### 2. PERSONAS

- Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección.
- Elaboración de un plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y comunicarlo a toda la plantilla.
- Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de promoción.
- Continuar con la promoción de la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.
- Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para plantilla y alumnado.
- Realizar anualmente encuestas de satisfacción de la plantilla desde el enfoque de género.

#### 3. ACTIVIDADES

- Mejora del conocimiento: búsqueda de buenas prácticas, inventarios de mujeres profesionales en ramas técnicas, etc.
- Continuar con el desarrollo un programa de orientación vocacional no sexista (laboral y académica).
- Incorporación de la perspectiva de género en los materiales, libros de texto...
- Continuar con el Proyecto Educativo en materia de Igualdad instaurado en el centro.

#### 4. COMUNICACIÓN

- Promoción y sistematización de un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.
- Promoción de la igualdad a través de los canales de comunicación interna.
- Promoción de una comunicación corporativa pro igualdad de género y en contra de la violencia de género.
- Promover la comunicación interna

### EL COLEGIO MARISTAS SANTA MARÍA DE TOLEDO A 2023

- El colegio, en busca de la Igualdad y con un compromiso explícito en incorporar la igualdad dentro de la Cultura Organizacional. Existe un Equipo impulsor de la igualdad a nivel interno, quien se reúne periódicamente para, no solo ejecutar las acciones del Plan, sino también detectar necesidades en la materia.

- La entidad dispone de un Reconocimiento Institucional en la materia y participa activamente en otras Redes de entidades en materia de Igualdad.

## 7. Gestión del plan

Los siguientes cuatro aspectos son imprescindibles para que un Plan funcione: es necesario disponer de un programa de trabajo, de un presupuesto específico, contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, a partir del Diagnóstico realizado, se recomienda crear la siguiente estructura a impulsar recursos que aseguren la ejecución y la coordinación del I Plan para la Igualdad del Colegio para el período 2019-2023.

### ESTRUCTURA DE IMPULSO

Esta estructura tiene como objetivo la puesta en marcha, coordinación y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad. Se trabajará con planes anuales incorporados en los Planes de gestión de la entidad y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice.

Esta estructura se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

### RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan, se destinarán recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad.

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad.

Igualmente, se adaptarán las herramientas propias de gestión de la entidad al enfoque de género.

Con relación a las primeras herramientas, se desarrollarán:

- Planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:
  - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
  - Mecanismos de seguimiento.
  - Indicadores de evaluación.
  - Presupuesto.
- Se realizará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

A continuación, se propone un modelo de ficha para el seguimiento de las acciones del Plan.

|                      |                                                                             |                    |  |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|--|
| <b>OBJETIVO</b>      |                                                                             |                    |  |
| <b>ACCION</b>        |                                                                             |                    |  |
| <b>FECHA</b>         |                                                                             | <b>PRESUPUESTO</b> |  |
| <b>INDICADOR</b>     |                                                                             |                    |  |
| <b>SEGUIMIENTO</b>   | <input type="checkbox"/> REALIZADA<br><input type="checkbox"/> NO REALIZADA |                    |  |
| <b>OBSERVACIONES</b> |                                                                             |                    |  |



## 8. Áreas de actuación y objetivos

En este apartado se propone desarrollar los objetivos del Plan atendiendo a las cuatro Áreas de actuación que se corresponden con las utilizadas en el Diagnóstico previo, ámbitos donde se puede evidenciar el logro de la igualdad real de mujeres y hombres. El objetivo final será mantener los puntos fuertes, y abordar las áreas de mejora mostradas en el punto 5, definiendo las áreas de intervención y los objetivos para dar respuesta a las necesidades detectadas:

Este I Plan para la Igualdad del Colegio tiene las siguientes Áreas, Objetivos y Acciones.

| Áreas de actuación                                                                       | Objetivos | Acciones  |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Área 1: Incorporando la Igualdad en la Cultura Organizativa y en la Comunicación         | 5         | 16        |
| Área 2: Asegurando una gestión igualitaria de las personas que forman parte del Colegio. | 6         | 20        |
| Área 3: Proyectos educativos desde la perspectiva de género                              | 2         | 5         |
| <b>TOTAL</b>                                                                             | <b>13</b> | <b>41</b> |

## ÁREA 1:

# INCORPORANDO LA IGUALDAD EN LA CULTURA ORGANIZATIVA Y EN LA COMUNICACIÓN

### Estrategia

1. Hace referencia al compromiso por la igualdad, las estructuras a poner en marcha y los valores pro igualdad de género a promover.
2. Tener en cuenta el uso igualitario del lenguaje e imágenes, comunicar internamente los avances del Plan e incorporar la igualdad de género en la comunicación corporativa de la entidad.

### Diagnóstico

Los aspectos detectados en el diagnóstico y que dan base a la estrategia de este primer Área son:

#### PUNTOS FUERTES

1. Colegio innovador con un reconocimiento a través de certificaciones oficiales.
2. Existen canales para la comunicación interna.

#### ÁREAS DE MEJORA

1. Incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico.
2. Continuar con las alianzas con las diferentes instituciones y entidades que trabajan la igualdad.
3. Promoción de la cultura de la igualdad y en contra de la violencia de género.
4. Promoción y sistematización de un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.
5. Promoción de la igualdad a través de los canales de comunicación interna.
6. Promoción de una comunicación corporativa pro igualdad de género y en contra de la violencia de género.
7. Promover la comunicación interna

**OBJETIVO****1.1. Potenciar una cultura en pro de la igualdad de mujeres y hombres.**

| ACCIÓN | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                    | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES                  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------|
| 1.1.1  | Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores del centro.                                                                                                                                                                                          | 2020-2021  | Equipo Directivo<br>Equipo de Igualdad |
| 1.1.2  | Organización de actividades para el fomento de la igualdad en momentos clave de celebración en el centro como son: fiestas docentes, navidades, etc.                                                                                                                           | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |
| 1.1.3  | Organización de actividades de sensibilización en materia de igualdad y en contra de la violencia en la conmemoración del 8 de Marzo <i>Día Internacional de las Mujeres</i> y 25 de Noviembre <i>Día Internacional de Lucha en contra de la Violencia hacia las Mujeres</i> . | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |
| 1.1.4  | Búsqueda de alianzas con el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Toledo para la puesta en marcha de estrategias coeducativas.                                                                                                                                                  | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |
| 1.1.5  | Reconocimiento público de rechazo ante cualquier forma de violencia de género (concentración, manifiesto, etc.)                                                                                                                                                                | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |

**INDICADORES**

Incorporación de la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores del centro (SI/NO)

Nº y tipo de actividades para el fomento de la igualdad organizadas y participación según sexo en momentos clave de celebración en el centro

Nº y tipo de actividades para el fomento de la igualdad organizadas y participación según sexo durante el 8M y 25N (SI/NO)

Alianzas creadas con el área de igualdad del Ayto. de Toledo

Nº de propuestas puesta en marcha como efecto de dichas alianzas.

Nº de reconocimientos públicos de rechazo realizados en materia de violencia de género.

**OBJETIVO****OBJETIVO****1.2. Incorporar la igualdad en la imagen corporativa de la entidad.**

| ACCIÓN | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                              | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------------------------------|
| 1.2.1. | Difusión del compromiso explícito de la Dirección de la entidad en la puesta en marcha del Plan para la Igualdad hacia el entorno.                                                       | 2020-2023  | Equipo Directivo<br>Equipo de Igualdad |
| 1.2.2. | Visibilización en la página web del compromiso por la igualdad y en contra de la violencia de género.                                                                                    | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |
| 1.2.3. | Inclusión el sello que se obtenga a partir del reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres en todos los documentos institucionales y en la web. | 2020-2023  | Equipo de Igualdad                     |

**INDICADORES**

Compromiso de la Dirección de la entidad en la puesta en marcha del Plan para la Igualdad hacia el entorno explicitado (SI/NO; modo)

Utilización de los distintivos en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres (SI/NO; tipo de documentos, soportes)

Visibilización en la página web del compromiso por la igualdad y en contra de la violencia de género

| <b>1.3. Participar en foros, espacios, redes y reconocimientos por la Igualdad.</b>                            |                                                                                                                    |                   |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>ACCIÓN</b>                                                                                                  | <b>DESCRIPCIÓN</b>                                                                                                 | <b>CRONOGRAMA</b> | <b>PERSONAS RESPONSABLES</b> |
| 1.3.2.                                                                                                         | Solicitud del distintivo Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social  | 2020              | Equipo Directivo             |
| 1.3.2                                                                                                          | Participación en otros Foros de encuentro sobre igualdad de género facilitando la información a toda la plantilla. | 2020-2023         | Equipo de Igualdad           |
| <b>INDICADORES</b>                                                                                             |                                                                                                                    |                   |                              |
| Reconocimiento de Entidad Colaboradora de Igualdad de oportunidades solicitado (SI/NO)                         |                                                                                                                    |                   |                              |
| Participación en Foros de encuentro sobre igualdad de género (SI/NO, cuales, quien participa...).              |                                                                                                                    |                   |                              |
| Nº de contactos establecidos con las áreas de igualdad de los Aytos de la comarca.                             |                                                                                                                    |                   |                              |
| Nº de propuestas generadas de los contactos establecidos con las áreas de igualdad de los Aytos de la comarca. |                                                                                                                    |                   |                              |
| Distintivo de “Igualdad en la Empresa” solicitado (SI/NO)                                                      |                                                                                                                    |                   |                              |

| OBJETIVO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                              |            |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|
| <b>1.4. Disponer de estructuras y presupuesto para la Gestión de la Igualdad.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                              |            |                       |
| ACCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | DESCRIPCIÓN                                                                                  | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES |
| 1.4.1.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Mantener la Estructura de impulso y de decisión para la implementación del Plan de Igualdad. | 2020-2023  | Equipo Directivo      |
| 1.4.2.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha del Plan de Igualdad.   | 2020-2023  | Equipo Directivo      |
| 1.4.3.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Elaborar un plan de trabajo anual para el desarrollo del Plan de Igualdad.                   | 2020-2023  | Equipo de Igualdad    |
| 1.4.4.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad.                             | 2020-2023  | Equipo de Igualdad    |
| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                              |            |                       |
| <p>Nº y tipo de estructuras creadas.</p> <p>Nº y puesto de mujeres y hombres participantes de estas estructuras.</p> <p>Plan de trabajo anual para implementar el Plan de Igualdad elaborado.</p> <p>Presupuesto anual destinado para la ejecución del Plan de Igualdad (Euros).</p> <p>Nº de reuniones de seguimiento del Plan.</p> <p>Evaluación del Plan realizada (SI/NO).</p> |                                                                                              |            |                       |

| OBJETIVO                                                                                                                                    |                                                                                     |            |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|
| <b>1.5. Ofrecer un uso igualitario del lenguaje e imágenes en los documentos y material de divulgación interno y externo de la entidad.</b> |                                                                                     |            |                       |
| ACCIÓN                                                                                                                                      | DESCRIPCIÓN                                                                         | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES |
| 1.5.1.                                                                                                                                      | Crear una guía para un uso inclusivo de lenguaje e imágenes en la entidad           | 2020       | Equipo Directivo      |
| 1.5.2.                                                                                                                                      | Difundir la guía entre toda la plantilla del Colegio Maristas Santa María de Toledo | 2020-2023  |                       |
| INDICADORES                                                                                                                                 |                                                                                     |            |                       |
| <p>Protocolo de estilo o guía elaborada (SI/NO)</p> <p>Difusión realizada (SI/NO)</p>                                                       |                                                                                     |            |                       |





## ÁREA 2:

### ASEGURANDO UNA GESTIÓN IGUALITARIA DE LAS PERSONAS QUE FORMAN PARTE DEL COLEGIO

#### Estrategia

1. Supone incluir el enfoque de género en los procesos de gestión de las personas: selección, promoción, formación, salud laboral y prevención de riesgos laborales, conciliación, etc.
2. Diagnóstico
3. Los aspectos detectados en el diagnóstico y que dan base a la estrategia de este primer Área son:

#### PUNTOS FUERTES

1. Se continúa apostando por la incorporación de mujeres a la organización.
2. Presencia de mujeres en puestos de decisión. Ostentan la dirección general, equipo directivo, proyectos educativos, etc.
3. ÁREAS DE MEJORA
4. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección.
5. Elaboración de un plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y comunicarlo a toda la plantilla.
6. Incorporación de la perspectiva de género en el proceso de promoción.
7. Continuar con la promoción de la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.
8. Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
9. Elaboración de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para plantilla y alumnado.
10. Realizar anualmente encuestas de satisfacción de la plantilla desde el enfoque de género.

#### Maristas Santa María de Toledo 2023

1. La Dirección ha mantenido su compromiso de contratación a mujeres y se mantiene la proporcionalidad de las mismas en al menos un 77% en todos los puestos.
2. Se ha incorporado la perspectiva de género en los procesos de selección, promoción, retribución y formación, y además el centro cuenta con un Plan de Conciliación consensuado con toda la plantilla.
3. Dispone de un Protocolo de Acoso Sexual por razón de sexo, y la mesa de protocolo se reúne periódicamente para trabajar casos y posibles necesidades.
4. Se realiza anualmente una encuesta de clima laboral desde la perspectiva de género y se incorporan las mejoras detectadas en la gestión de la plantilla.

| OBJETIVO                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------|
| <b>2.1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.</b>                                                            |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
| ACCIÓN                                                                                                                                               | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                  | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES               |
| 2.1.1                                                                                                                                                | Realizar un seguimiento estadístico desagregado según sexo de las candidaturas y contrataciones anuales.                                                                     | 2020-2023  | Equipo directivo                    |
| 2.1.2                                                                                                                                                | Revisión de las entrevistas de trabajo con indicadores que valoren las capacidades y habilidades personales.                                                                 | 2020-2023  | Personas encargadas de la selección |
| 2.1.3                                                                                                                                                | Difusión de ofertas de trabajo a través de diversos canales de comunicación: página web, tablón de anuncios del Centro, plataforma “trabaja con nosotros”, etc.              | 2020-2023  | Personas encargadas de la selección |
| 2.1.4                                                                                                                                                | Analizar las contrataciones anuales realizadas según sexo y puesto, exponiendo las razones por las que esas personas han sido contratadas y realizando propuestas de mejora. | 2020-2023  | Personas encargadas de la selección |
| INDICADORES                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
| Inclusión en las bases de datos variables que recojan información sobre el currículum oculto de las mujeres que no poseen tanta experiencia. (SI/NO) |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
| Inclusión en las entrevistas de trabajo con indicadores que valoren las capacidades y habilidades personales. (SI/NO)                                |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
| Nº y tipo de canales utilizados para la difusión de ofertas de trabajo                                                                               |                                                                                                                                                                              |            |                                     |
| Establecimiento de un sistema rotatorio de contratación mujer/hombre en las sustituciones (SI/NO)                                                    |                                                                                                                                                                              |            |                                     |

| OBJETIVO                                                                                           |                                                                                                                           |            |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|
| <b>2.2. Promover la formación general y específica en temas de igualdad para la plantilla.</b>     |                                                                                                                           |            |                       |
| ACCIÓN                                                                                             | DESCRIPCIÓN                                                                                                               | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES |
| 2.2.1                                                                                              | Difusión de actividades formativas (seminarios, jornadas, cursos, etc.) en materia de igualdad.                           | 2020-2023  | Equipo directivo      |
| 2.2.2                                                                                              | Organización de píldoras formativas en diversos temas relacionados con la igualdad (calidad, liderazgo e igualdad, etc.). | 2020-2023  | Equipo directivo      |
| INDICADORES                                                                                        |                                                                                                                           |            |                       |
| Nº de acciones formativas en materia de género que se han realizado según sexo, puesto, ...        |                                                                                                                           |            |                       |
| Nº de formaciones relacionadas con el desarrollo personal y su enfoque hacia el puesto de trabajo. |                                                                                                                           |            |                       |

| <b>OBJETIVO</b>                                                                             |                                                                                      |                   |                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| <b>2.3. Promover la gestión de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</b> |                                                                                      |                   |                                       |
| <b>ACCIÓN</b>                                                                               | <b>DESCRIPCIÓN</b>                                                                   | <b>CRONOGRAMA</b> | <b>PERSONAS RESPONSABLES</b>          |
| 2.3.1                                                                                       | Creación de un grupo de mejora en materia de conciliación.                           | 2020              | Equipo Directivo -Equipo de Igualdad  |
| 2.3.2                                                                                       | Redacción de un Plan o Acuerdo de conciliación.                                      | 2020              | Equipo Directivo - Equipo de Igualdad |
| 2.3.3                                                                                       | Registro revisión y actualización del acuerdo de conciliación de manera sistemática. | 2020              | Equipo Directivo - Equipo de Igualdad |
| 2.3.4                                                                                       | Comunicación y difusión del acuerdo de conciliación.                                 | 2020              | Equipo Directivo -Equipo de Igualdad  |
| <b>INDICADORES</b>                                                                          |                                                                                      |                   |                                       |
| Acuerdo en materia de conciliación redactado (SI/NO).                                       |                                                                                      |                   |                                       |
| Evaluación de las medidas acogidas y revisadas. (por sexo)                                  |                                                                                      |                   |                                       |
| Acuerdo en materia de conciliación comunicado y difundido (SI/NO; medios).                  |                                                                                      |                   |                                       |

| <b>OBJETIVO</b>                                                                                                                      |                                                                                                                 |                   |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------------|
| <b>2.4. Incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral de la entidad.</b>                                       |                                                                                                                 |                   |                              |
| <b>ACCIÓN</b>                                                                                                                        | <b>DESCRIPCIÓN</b>                                                                                              | <b>CRONOGRAMA</b> | <b>PERSONAS RESPONSABLES</b> |
| 2.4.1                                                                                                                                | Profundización en los riesgos específicos para la salud de las mujeres y los hombres.                           | Toda la plantilla | Equipo Directivo             |
| 2.4.2                                                                                                                                | Recogida y análisis de la información relacionada con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género. | Toda la plantilla | Equipo Directivo             |
| 2.4.3                                                                                                                                | Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.                        | Toda la plantilla | Equipo Directivo             |
| <b>INDICADORES</b>                                                                                                                   |                                                                                                                 |                   |                              |
| Recogida y análisis de la información relacionada con los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (SI/NO)               |                                                                                                                 |                   |                              |
| Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (SI/NO)                                      |                                                                                                                 |                   |                              |
| Nº y tipo de actividades desarrolladas para la Profundización en los riesgos específicos para la salud de las mujeres y los hombres. |                                                                                                                 |                   |                              |

| OBJETIVO                                                                                |                                                                                                   |            |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|
| <b>2.5. Garantizar la igualdad en la retribución</b>                                    |                                                                                                   |            |                       |
| ACCIÓN                                                                                  | DESCRIPCIÓN                                                                                       | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES |
| 2.5.1                                                                                   | Revisar la política de retribución (salarios base, pluses, etc.) desde una perspectiva de género. | 2020       | Equipo Directivo      |
| 2.5.2                                                                                   | Análisis bianual de la brecha salarial según sexo, edad y categoría profesional.                  | 2020       | Equipo Directivo      |
| 2.5.3                                                                                   | Incorporar medidas correctoras en caso de detección de brecha salarial mayor al 25%.              | 2020       | Equipo Directivo      |
| INDICADORES                                                                             |                                                                                                   |            |                       |
| Revisión de la Política Salarial desde la perspectiva de género (SI/NO)                 |                                                                                                   |            |                       |
| Análisis bianual de la brecha salarial según sexo, edad y categoría profesional (SI/NO) |                                                                                                   |            |                       |
| Medidas correctoras incorporadas (si/no).                                               |                                                                                                   |            |                       |

| OBJETIVO                                                                                          |                                                                                                                |             |                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|
| <b>2.6. Prevenir y actuar frente a situaciones posibles de violencia de género en la entidad.</b> |                                                                                                                |             |                                 |
| ACCIÓN                                                                                            | DESCRIPCIÓN                                                                                                    | CRONOGRAMA  | PERSONAS RESPONSABLES           |
| 2.6.1                                                                                             | Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género dirigido a la plantilla. | 2020        | Dirección<br>Equipo de Igualdad |
| 2.6.2                                                                                             | Información a toda la plantilla de este Protocolo, procedimiento y figura de la persona confidente.            | 2020        |                                 |
| 2.6.3                                                                                             | Comunicación del desarrollo del Protocolo de forma bianual.                                                    | 2020 y 2023 |                                 |
| INDICADORES                                                                                       |                                                                                                                |             |                                 |
| Protocolo elaborado y difundido (SI/NO).                                                          |                                                                                                                |             |                                 |
| Información difundida a toda la plantilla (SI/NO).                                                |                                                                                                                |             |                                 |
| Comunicación bianual realizada (SI/NO).                                                           |                                                                                                                |             |                                 |

## ÁREA 3: PROYECTOS EDUCATIVOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Estrategia

1. Hace referencia a considerar el enfoque de género en todos los aspectos de la entidad, no solo en el trabajo diario, sino en el impacto de las acciones que se desarrollan en el mismo

### Diagnóstico

1. Los aspectos detectados en el diagnóstico y que dan base a la estrategia de este primer Área son:

#### PUNTOS FUERTES

1. Se trata de romper moldes mostrando a mujeres en puestos y cargos típicamente masculinos.
2. En las campañas de difusión para captación de alumnado se tratan de mostrar modelos mixtos.
3. Tienen una larga trayectoria en la incorporación de la igualdad en los programas educativos
4. Continuar con el desarrollo un programa de orientación vocacional no sexista (laboral y académica).

#### ÁREAS DE MEJORA

1. Incorporación de la perspectiva de género en los materiales, libros de texto...
2. Continuar con el Proyecto Educativo en materia de Igualdad instaurado en el centro.

### Maristas Santa María de Toledo

1. Tienen implantado el enfoque de género en todos los proyectos educativos y se analiza el impacto de los mismos desde la perspectiva de género.

| OBJETIVO                                                                               |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------|
| 3.1. Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos educativos |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
| ACCIÓN                                                                                 | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                       | CRONOGRAMA | PERSONAS RESPONSABLES           |
| 3.1.1.                                                                                 | Revisar si las actividades o servicios incluyen cuestiones relacionadas con las diferencias de género en la identificación de necesidades del mismo.                                              | 2020-2023  | Dirección<br>Equipo de Igualdad |
| 3.1.2.                                                                                 | Evaluar si se incorpora el enfoque de género en la evaluación tanto en el proceso como en el impacto a través de indicadores de género y la participación de las personas usuarias en el proceso. | 2020-2023  |                                 |
| 3.1.3.                                                                                 | Revisar si se realizan acciones específicas en materia de igualdad, si se trabaja la corresponsabilidad, los estereotipos de género.                                                              | 2020-2023  |                                 |
| INDICADORES                                                                            |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
| Revisión del diseño de los productos y servicios (si/no)                               |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
| Número de productos revisados                                                          |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
| Evaluación con enfoque de género (si/no)                                               |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |
| Actuaciones específicas en materia de igualdad (si/no)                                 |                                                                                                                                                                                                   |            |                                 |