



**Mendibil Elkarte Pedagogikoa**  
**Asociación Pedagógica Mendibil**



ER-0403/2001



GA-2018/0242



SST-0146/2018



**ASOCIACION PEDAGÓGICA MENDIBIL**

AV LETXUMBORRO, 58  
20305 IRUN (GIPUZKOA)

**I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y  
HOMBRES EN LA ASOCIACIÓN PEDAGÓGICA  
MENDIBIL  
2021/2024**

*Proyecto financiado por:*  
**EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer**



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

## ÍNDICE

- ➔ **1. INTRODUCCIÓN**
- ➔ **2. COMISIÓN DE IGUALDAD**
- ➔ **3. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**
- ➔ **4. CONTEXTO**
- ➔ **5. PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD**
- ➔ **6. PLAN DE IGUALDAD 2021/2024**
  - 6.1. EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.2. ÁREAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
  - 6.4. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS Y CALENDARIO ANUALIZADO
- ➔ **7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**
  - 7.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 7.2. EVALUACIÓN

## → 1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Pedagógica Mendibil, Entidad sin ánimo de lucro, se constituye en el año 1992, como respuesta a las necesidades planteadas en la Comarca del Bidasoa teniendo como finalidad la elaboración y desarrollo de proyectos educativos.

Se caracteriza por ofrecer un proyecto educativo de calidad basado en valores sociales. Las bases de nuestro proyecto educativo y de nuestro profesorado son la educación personalizada, atención individualizada y desarrollo personal del alumnado. Sabemos que así se desarrollan los conocimientos profesionales necesarios y las habilidades sociales para una satisfactoria incorporación al mercado laboral.

Desde su creación **La igualdad de mujeres y hombres ha sido un principio estratégico de la gestión de la Organización, que se hace patente desde los Estatutos fundacionales**

### ▶ ESTATUTOS

....

*Promover y desarrollar toda clase de acciones encaminadas a la prevención y eliminación de cualquier causa de exclusión, marginación o **desigualdad, promoviendo especialmente la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad.***

Aunque la Organización no tiene obligación legal de elaborar un Plan de Igualdad, hemos considerado relevante la elaboración del presente Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que nos permita avanzar en este compromiso, sistematizando las actuaciones y transversalizando la igualdad de género en nuestra gestión y en los servicios educativos que prestamos.

## → 2. COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el fin de elaborar el diagnóstico y el Plan de igualdad así como su posterior seguimiento y evaluación se ha constituido la **Comisión de igualdad**, en la que participan personas de diferentes puestos/funciones, de modo que sea multidisciplinar y aporte una visión global de la Entidad.

Además de las competencias y cometidos que expresamente se les encomienden en el Plan de igualdad, la Comisión tiene las siguientes funciones:

- Negociar el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones en materia de igualdad que se propongan.
- Negociar el Plan de Igualdad.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Comunicar cualquier circunstancia que pudiera producirse dentro de la Empresa, que pudiera ser identificada como un trato discriminatorio a las personas como consecuencia de sexo, raza, religión, orientación sexual, diversidad funcional, etc.... que pudiera causar daño a las personas y a la imagen de la empresa, siendo estas situaciones consideradas intolerables en el seno de nuestra Organización.
- Recoger propuestas individuales y colectivas del personal relacionadas con la igualdad, que se analizarán en la Comisión.

- Detectar áreas de mejora que puedan suponer nuevas actuaciones del Plan de igualdad.
- Potenciar el uso de imágenes y lenguaje no sexistas en las notas informativas, comunicaciones internas y externas.

### → 3. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres en MENDIBILI y la ausencia total de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, religión, creencias, etnia, diversidad funcional, edad, identidad de género, orientación sexual, opción política o sindical,...así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones, basado en la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y transmitiendo esos principios y actuaciones al alumnado.

Para nuestra Organización, la elaboración de este **I Plan de Igualdad** supone avanzar en el camino de la Gestión de la Igualdad no con acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generen procesos internos estables en el tiempo, integrados en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan a futuro.

De esta manera, se plantea esta iniciativa como un proceso de mejora interna, de búsqueda de la calidad y la excelencia desde nuevas perspectivas, de aportación de “valor añadido” a nuestros servicios, así como de elemento tractor hacia las Organizaciones con las que nos relacionamos.

El **I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2021/2024** en la Asociación Pedagógica MENDIBIL, tiene por objeto:

- La integración de la perspectiva de género en la gestión de la Organización, posibilitando que todas las mujeres y hombres que trabajan en la misma puedan alcanzar su máximo potencial en el trabajo, sin ningún tipo de discriminación.
- Transversalización de la igualdad, en los servicios que desarrolla la Organización, introduciendo la perspectiva de género en los servicios educativos
- Impulsar el efecto tractor de la igualdad en la ciudadanía y en nuestro entorno Social.

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal que trabaja en la Entidad y **tiene una temporalidad de 4 años: 2021/2024.**

## → 4. CONTEXTO

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Organización, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico de situación de la igualdad, en el año 2020.

El diagnóstico ha analizado la situación y su evolución, desde el diagnóstico anterior (año 2014) de información cuantitativa y cualitativa en las siguientes áreas:

### → CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.

- ✓ Datos globales
- ✓ Distribución de la plantilla por Centros de trabajo
- ✓ Niveles de responsabilidad
- ✓ Distribución por Departamentos
- ✓ Distribución de la plantilla por grupos de edad
- ✓ Responsabilidades de cuidado
- ✓ Diversidad
- ✓ Distribución de la plantilla por nivel de estudios

### → CONDICIONES LABORALES

- ✓ Tipo de relación laboral, contrato y jornada
- ✓ Horarios. Tipos de jornadas
- ✓ Política retributiva
- ✓ Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ✓ Seguridad y Salud Laboral
- ✓ Violencia de género
- ✓ Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo

### → PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS

- ✓ Selección, contratación y acogida del personal
- ✓ Formación continua
- ✓ Promoción interna y desarrollo profesional
- ✓ Comunicación interna y externa

### → OPINIONES DE LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

### → SERVICIOS EDUCATIVOS Y ALUMNADO

### → ENTORNO SOCIAL. RESPONSABILIDAD SOCIAL

El análisis de los resultados obtenidos ha servido de base para el diseño de una intervención global, que se ha plasmado en el presente Plan de Igualdad.

### → 5. PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD

El proceso de diseño del Plan de Igualdad se ha organizado en varias fases:

- Creación de la Comisión de Igualdad
- Elaboración del diagnóstico para la igualdad de mujeres y hombres
- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
- Designación de responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, presupuesto e indicadores.
- Redacción del Plan para la Igualdad.
- Aprobación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad
- Comunicación a toda la plantilla.

En este plan se han marcado unos objetivos y se definen las actuaciones, responsables, fechas previstas y seguimiento, de la misma forma que se planifican los objetivos del Plan de gestión de la Organización.

### → 6. PLAN DE IGUALDAD 2021/2024

#### 6.1. EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

##### EJES DE ACTUACION PLAN DE IGUALDAD 2021/2024



El Plan de Igualdad, se ha estructurado en torno a cuatro ejes de actuación:

- ☑ **Liderazgo y estrategias**
- ☑ **Gestión de personas**
- ☑ **Alumnado y Servicios Educativos**
- ☑ **Sociedad. Responsabilidad social**

Cada uno de los ejes tiene definidos áreas de actuación. Cada área de actuación tiene líneas de acción estratégicas, y cada línea estratégica tiene a su vez una o varias actuaciones.

Cada actuación se ha desplegado en acciones concretas con responsables, y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Cada línea de acción dispone de objetivos a alcanzar en los años de vigencia del Plan, con despliegue anual; lo que nos permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

## 6.2. ÁREAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

EJE	LÍNEAS DE ACCIÓN/ESTRATEGIAS	N.º de líneas de acción
LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS	1. Liderazgo de la Dirección con la Igualdad	2
	2. Gestión y mejora del Plan de igualdad	3
GESTIÓN DE PERSONAS	3. Selección, incorporación y acogida del personal	2
	4. Formación/sensibilización al personal	2
	5. Promoción interna	1
	6. Retribución	1
	7. Comunicación /participación	3
	8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	2
	9. Conciliación corresponsable	2
	10. Salud laboral	2
	11. Opiniones del personal	1
ALUMNADO Y SERVICIOS EDUCATIVOS	12. Datos e información alumnado	4
	13. Encuestas de satisfacción alumnado	1
	14. Servicios educativos	2
SOCIEDAD	15. Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad	2
<b>TOTAL</b>		<b>31</b>

## 6.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 6.3.1. Eje: LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS

#### ÁREA 1. LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

- Elaborar el compromiso de la Organización en este ámbito, y divulgarlo a nivel interno y externo (página Web).
- Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la consecución del Plan

#### ÁREA 2. GESTIÓN Y MEJORA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con un mínimo de 3 reuniones/año de la Comisión de Igualdad.
- Lograr un cumplimiento de al menos el 75% de los objetivos del Plan de Igualdad plurianual.
- Actualizar datos del diagnóstico y elaborar el II Plan de Igualdad 2025/2028

### 6.3.2. Eje: GESTIÓN DE PERSONAS

#### ÁREA 3. SELECCIÓN, INCORPORACIÓN Y ACOGIDA DE PERSONAL

- Revisar el uso del lenguaje en los perfiles de puestos
- Incorporar la información del compromiso, Plan de igualdad y actuaciones relevantes en la acogida del personal

- Definir y realizar el seguimiento de los indicadores del proceso de selección, desagregadas por sexo, desde las candidaturas recibidas

### ÁREA 4.FORMACIÓN/SENSIBILIZACION AL PERSONAL

- Definir , recoger resultados y analizarlos de indicadores relativos a la formación del personal
- Detectar necesidades de formación en igualdad y proporcionar la formación necesaria que posibilite la implantación eficaz del Plan de Igualdad
- Formación/sensibilización en igualdad al 100% de la plantilla
- Realizar actividades puntuales de sensibilización en efemérides: 25 noviembre, 8 de marzo...
- Dar difusión internamente a actividades de igualdad organizadas por otras entidades e instituciones.

### ÁREA 5.PROMOCIÓN INTERNA

- Garantizar la igualdad en la promoción y desarrollo profesional. Definir la sistemática e indicadores del proceso de promoción interna con enfoque de género, seguimiento de indicadores, y actuaciones si proceden

### ÁREA 6.RETRIBUCIÓN

- Garantizar la igualdad salarial. Realizar auditorías salariales anuales, análisis de resultados y actuaciones si proceden

### ÁREA 7.COMUNICACIÓN / PARTICIPACIÓN

- 100% del personal informado diagnóstico y Plan.
- 100% plantilla informada de los resultados del Plan de Igualdad
- Lograr un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones.
- Crear un espacio permanente y visible en el Centro de Profesorado que invite a la reflexión sobre la igualdad

### ÁREA 8. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.

- Elaborar e implantar un Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Difusión del protocolo al 100% de la plantilla.

### ÁREA 9. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

- Diseño, seguimiento y evaluación de un plan de conciliación.
- Sensibilización para el cambio cultural hacia la corresponsabilidad, a los hombres de la plantilla

### ÁREA 10. SALUD LABORAL

- Elaborar un protocolo de actuación ante agresiones del personal por parte del alumnado



- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género y plan de actuaciones de mejora

### ÁREA 11. OPINIONES DEL PERSONAL

- Realizar encuesta de opinión al personal sobre la igualdad en la Entidad.

#### 6.3.3. Eje: ALUMNADO Y SERVICIOS EDUCATIVOS

### ÁREA 12. DATOS E INFORMACIÓN: ALUMNADO

- Recoger todos los datos del alumnado a efectos estadísticos, desagregados por sexo
- Tener en cuenta la diversidad en la opción de la identidad de género del alumnado y adecuar los registros que cumplimenten, Incluir en los documentos que a efectos estadísticos se recojan del alumnado además del campo mujer /hombre un tercero (no me identifico, no binario).
- Creación de un espacio en los paneles para el alumnado con información de igualdad, protección de víctimas de violencia de género, etc.

### ÁREA 13. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN ALUMNADO

- Incluir preguntas relacionadas con la igualdad
- Analizar las encuestas, con perspectiva de género y elaborar el plan de mejora acorde a los resultados.

### ÁREA 14. SERVICIOS EDUCATIVOS

- Abordar de manera estructurada un **Proyecto coeducativo** global que permita desarrollar prácticas educativas que promuevan cambios en las relaciones de género y que permitan corregir los estereotipos sexistas, las conductas discriminatorias, violentas e inadecuadas, e incorporar de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y, promoviendo su sensibilización y participación, e integrar los programas actuales (educación afectivo-sexual).

#### 6.3.5. Eje: SOCIEDAD. RESPONSABILIDAD SOCIAL

### ÁREA 15. EFECTO IMPULSOR DE LA IGUALDAD EN LA SOCIEDAD

- Colaborar con otras entidades e instituciones en la realización de actividades sobre igualdad.
- Seguir colaborando en las campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre
- Desarrollar talleres, relativos a estas campañas
- Incluir en la revista **PUNTO DE FUGA**, artículos sobre las actuaciones de igualdad de la Entidad y temas de sensibilización

## 6.4. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS Y CALENDARIO ANUALIZADO

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución			
			2021	2022	2023	2024
<b>Eje: LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS</b>						
<b>1. Liderazgo de la Dirección con la Igualdad</b>	<b>1.1.</b> Elaborar y divulgar, el compromiso de la Dirección con la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso elaborado y divulgado al 100% del personal.</li> </ul>	Compromiso revisado elaborado y divulgado al 100% del personal	Colgar en la página web	---	---
	<b>1.2.</b> Asignación de recursos humanos y materiales para la consecución del plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuesto anual definido y asignado</li> </ul>	Presupuesto anual definido y asignado % cumplimiento del presupuesto: mínimo 90%	Presupuesto anual definido y asignado % cumplimiento del presupuesto: mínimo 90%	Presupuesto anual definido y asignado % cumplimiento del presupuesto: mínimo 90%	Presupuesto anual definido y asignado % cumplimiento del presupuesto: mínimo 90%
<b>2 Gestión y mejora del Plan de igualdad</b>	<b>2.1.</b> Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar al menos 3 reuniones anuales</li> <li>Elaborar informe anual de resultados</li> <li>% de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75%</li> <li>Ajuste del Plan anualidad siguiente</li> </ul>	Al menos 3 reuniones anuales % de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75% Ajuste del Plan anualidad siguiente	Al menos 3 reuniones anuales % de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75% Elaborar informe anual de evaluación Ajuste del Plan anualidad siguiente	Al menos 3 reuniones anuales % de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75% Elaborar informe anual de evaluación Ajuste del Plan anualidad siguiente	Al menos 3 reuniones anuales % de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75% Elaborar informe anual de evaluación Ajuste del Plan anualidad siguiente

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución			
			2021	2022	2023	2024
<b>2</b> Gestión y mejora del Plan de igualdad	<b>2.2.</b> Obtener el Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la igualdad de mujeres de hombres (EMAKUNDE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud del Reconocimiento</li> <li>Memoria bienal y envío a EMAKUNDE</li> </ul>		Solicitud del Reconocimiento	Memoria bienal 2020/2021 EMAKUNDE	---
	<b>2.3.</b> Revisión del diagnóstico y elaboración del Plan de igualdad plurianual siguiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajuste del plan de igualdad 2021/2024 y elaboración del Plan plurianual siguiente 2025/2028</li> </ul>	---	---	---	Informe diagnóstico 2024 Plan de igualdad 2025/2028
<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
<b>3.</b> Selección, incorporación y acogida del personal	<b>3.1.</b> Revisión del proceso de selección con perspectiva de género y definición y seguimiento de indicadores, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión perfiles de puesto</li> <li>Definición de indicadores y herramientas de recogida</li> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), desde las candidaturas recibidas para el 100% de los procesos selectivos Tasa de éxito (M/H) : 1/1</li> </ul>	Revisión perfiles de puesto Definición de indicadores y herramientas de recogida Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis
	<b>3.2.</b> Informar al personal en su incorporación a la Organización del nuevo compromiso con la igualdad, así como del Plan de Igualdad, protocolo de acoso sexual y otros resultados del plan de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de acogida del personal modificado y explicación y entrega del Manual de acogida con información de igualdad al 100% de las nuevas incorporaciones</li> </ul>	Manual de acogida del personal modificado información de igualdad al 100% de las nuevas incorporaciones	Entrega del manual de acogida con información de igualdad al 100% de las nuevas incorporaciones	Entrega del manual de acogida con información de igualdad al 100% de las nuevas incorporaciones	Entrega del manual de acogida con información de igualdad al 100% de las nuevas incorporaciones

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución			
			2021	2022	2023	2024
4. Formación sensibilización al personal	4.1. Seguimiento de indicadores del proceso de formación desagregados por sexo, análisis y actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de indicadores y herramienta de recogida</li> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), que reciben formación</li> <li>Media de horas de formación personas/año M/H</li> </ul>	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H	(%M/%H), que reciben formación: Media de horas de formación M/H
	4.2. Formación en igualdad al personal, para implementar las acciones del Plan de igualdad Y sensibilizar a todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Plan de formación anual en igualdad para asegurar el cumplimiento del Plan de Igualdad</li> <li>% Cumplimiento del plan de formación en igualdad: mínimo 80%.</li> <li>Elaboración materiales Acción formativa básica de sensibilización en igualdad</li> <li>Impartición de la Acción a todo el personal y nuevas incorporaciones</li> <li>Formación/sensibilización en igualdad al 100% de la plantilla.</li> <li>Divulgación de acciones formativas externas en igualdad</li> </ul>	Plan de formación y ejecución mínimo 80% Elaboración Acción formativa tipo de sensibilización Sensibilización al personal	Plan de formación y ejecución mínimo 80% Formación al personal	Plan de formación % cumplimiento del plan mínimo 80% Sensibilización al 100% del personal	Plan de formación % cumplimiento del plan mínimo 80% Sensibilización al 100% del personal
5. Promoción interna	5.1. Garantizar la igualdad en la promoción y desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del proceso de promoción interna con perspectiva de género indicadores y seguimiento</li> </ul>	Definición de indicadores y herramienta (%M/M Y % H/H) que promocionan sobre promocionables	Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución			
			2021	2022	2023	2024
<b>6. Retribución</b>	<b>6.1</b> Aplicación del principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos Garantizar la igualdad en la retribución	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis detallado de la retribución por categorías.</li> <li>Auditorías salariales anuales</li> <li>No existencia de brechas por categorías</li> </ul>	Auditoría salarial y actuaciones, si proceden	Auditoría salarial y actuaciones, si proceden	Auditoría salarial y actuaciones, si proceden	Auditoría salarial y actuaciones, si proceden
<b>7. Comunicación Participación</b>	<b>7.1.</b> Promover la información/ Comunicación interna respecto a las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal informado</li> <li>N.º de comunicaciones/año : al menos 1</li> </ul>	100% plantilla informada N.º comunicados:1	100% plantilla informada Nº comunicados:1	100% plantilla informada Nº comunicados:1	100% plantilla informada Nº comunicados:1
	<b>7.2.</b> Transferencia de conocimiento en igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear un espacio permanente y accesible para el Profesorado que invite a la reflexión sobre la igualdad y para compartir conocimiento</li> <li>Informar al 100% del personal</li> <li>Colgar al menos 3 documentos/año y evaluar su uso</li> </ul>	---	Creación del espacio, contenidos y responsables de actualización y evaluación de la eficacia	Colgar al menos 3 documentos y evaluar su uso	Colgar al menos 3 documentos y evaluar su uso
	<b>7.3.</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del manual de comunicación igualitaria de MENDIBIL</li> <li>Divulgación al 100% del personal</li> <li>Divulgación al 100% de profesorado subcontratado</li> <li>Revisión de documentos relevantes</li> </ul>	---	Manual de comunicación elaborado 100% del personal (interno y subcontratado) informado Revisión de documentos y modificación	Revisión de documentos y modificación	Revisión de documentos y modificación (Auditoría de lenguaje e imágenes)

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución			
			2021	2022	2023	2024
<b>8.</b> <b>Acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>8.1.</b> Elaborar y divulgar al personal el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la Organización,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado</li> <li>100% del personal informado</li> </ul>	Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado 100% del personal informado	---	---	---
	<b>8.2.</b> Realizar el seguimiento del protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de casos</li> <li>Resueltos con eficacia 100%</li> </ul>	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento	Seguimiento
<b>9.</b> <b>Conciliación corresponsable</b>	<b>9.1.</b> Mejorar las medidas de conciliación y flexibilización mediante la elaboración de un Plan de conciliación adecuado a las necesidades del personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de conciliación elaborado</li> <li>Seguimiento de acogida de las medidas</li> </ul>	---	Plan de conciliación elaborado	Seguimiento de acogida de las medidas	Seguimiento de acogida de las medidas
	<b>9.2.</b> Fomentar y sensibilizar a los hombres de la plantilla hacia la corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de los hombres de la plantilla realicen el curso de GIZONDUZ</li> <li>Campañas de corresponsabilidad al menos 2</li> </ul>	---	30% de los hombres con formación	60% de los hombres con formación	100% de los hombres con formación
<b>10.</b> <b>Salud laboral</b>	<b>10.1.</b> Elaborar e implantar el protocolo de agresiones y actuaciones /mejoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir el protocolo e implantar</li> <li>N.º de casos de agresiones al personal /M/H)</li> <li>Persona agresora (M/H)</li> <li>Evaluación de actuaciones realizadas</li> </ul>	----	Definir el protocolo Seguimiento N.º de casos de agresiones Evaluación de actuaciones realizadas	Seguimiento N.º de casos de agresiones al personal /M/H) Persona agresora (M/H) Evaluación de actuaciones realizadas	Seguimiento N.º de casos de agresiones al personal /M/H) Persona agresora (M/H) Evaluación de actuaciones realizadas
	<b>10.2.</b> Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género y plan de actuaciones de mejora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de riesgos psicosociales realizadas</li> <li>Plan de acciones derivadas implantadas</li> </ul>	---	---	Elaborar la evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género y plan de mejora	Implantación y Seguimiento de actuaciones
	<b>Líneas de acción / Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Despliegue por años de ejecución</b>			

Áreas de actuación		Indicadores de seguimiento	2021	2022	2023	2024
<b>11. Opiniones del personal</b>	<b>11.1.</b> Elaborar encuesta al personal sobre la percepción de la igualdad en la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir preguntas en la encuesta de clima laboral</li> <li>Analizar los resultados con enfoque de género</li> <li>Análisis de resultados positivos</li> <li>Plan de mejora</li> </ul>	---	---	Rediseño del cuestionario Realizar encuesta Análisis de resultados Plan de mejora	Actuaciones de mejora
<b>Eje: ALUMNADO Y SERVICIOS EDUCATIVOS</b>						
<b>12. Datos e información alumnado</b>	<b>12.1.</b> Recogida y análisis de datos del alumnado desagregados por sexo e incorporados en las Memorias anuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Datos de alumnado desagregados (M/H)</li> <li>Memorias anuales con datos desagregados</li> </ul>	Memorias anuales con datos desagregados	Memorias anuales con datos desagregados	Memorias anuales con datos desagregados	Memorias anuales con datos desagregados
	<b>12.2.</b> Tener en cuenta la diversidad en la identidad de género del alumnado en todos los formularios y datos estadísticos que se recojan	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de formularios con la opción: mujeres, hombres, no me identifica o no binario</li> <li>100% de los datos estadísticos con esta segregación</li> </ul>	---	100% de formularios con la opción: mujeres, hombres, no me identifica Análisis de resultados Actuaciones	100% de formularios con la opción: mujeres, hombres, no me identifica Análisis de resultados	100% de formularios con la opción: mujeres, hombres, no me identifica Análisis de resultados
	<b>12.3.</b> Creación de un espacio en los paneles para el alumnado con información de igualdad, medidas y apoyos protección de víctimas de violencia de género, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creación del espacio y definición</li> <li>Evaluación de su eficacia</li> <li>N.º documentos y actualizaciones</li> <li>evaluación de su eficacia</li> </ul>	---	Creación del espacio, contenidos y responsables de actualización y evaluación de la eficacia	Colgar al menos 3 documentos y evaluar su uso	Colgar al menos 3 documentos y evaluar su uso
	<b>12.4.</b> Sistema de quejas y sugerencias relacionadas con la igualdad en la Entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar en el sistema actual de quejas y reclamaciones del alumnado la relacionadas con la igualdad de género</li> <li>100% de las quejas y sugerencias respondidas</li> </ul>	Revisión del procedimiento y los modelos utilizados Implantación y seguimiento	Seguimiento y análisis N.º recibidas y respondidas N.º de actuaciones derivadas	Seguimiento y análisis	Seguimiento y análisis
	<b>Líneas de acción / Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Despliegue por años de ejecución</b>			

Áreas de actuación		Indicadores de seguimiento	2021	2022	2023	2024
<b>13.</b> Encuestas de satisfacción alumnado	<b>13.1.</b> Incluir en las encuestas del alumnado aspectos de percepción de la igualdad de género y analizar los resultados con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rediseñar los cuestionarios incluyendo preguntas sobre la igualdad en el Centro y analizar los resultados con perspectiva de género</li> </ul>	---	Rediseño del cuestionario Realización de la encuesta análisis de género Plan de mejora	Realización de la encuesta análisis de género Plan de mejora	Realización de la encuesta análisis de género Plan de mejora
<b>14.</b> Servicios Educativos	<b>14.1.</b> Diseñar protocolos o guías de actuación de apoyo al equipo educativo de abordaje de problemas habituales en la juventud tales como: Bullying, violencia de género, ciberacoso, , educación afectivo sexual, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolos o guías de actuación de apoyo al personal docente elaborados e implantados</li> <li>Al menos 3</li> </ul>	---	Establecimiento de prioridades Elaboración de 1 protocolo, divulgación e implantación	Elaboración de 1 protocolo, divulgación e implantación	Elaboración de 1 protocolo, divulgación e implantación
	<b>14.1.</b> Abordar de manera estructurada un <b>Proyecto coeducativo global</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación al 100% del equipo docente en coeducación</li> <li>Diseño de programas</li> <li>Implantación y evaluación de la eficacia</li> </ul>	---	formación al equipo docente Diseño del programa coeducativo	Implantación y seguimiento	Implantación y seguimiento
<b>Eje: SOCIEDAD. RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>						
<b>15.</b> Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad	<b>15.1.</b> Participación / Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en al menos dos campañas/año</li> <li>Realización de actividades para el profesorado y alumnado del Centro</li> </ul>	Participación en al menos dos campañas/año	Participación en al menos dos campañas/año	Participación en al menos dos campañas/año	Participación en al menos dos campañas/año
	<b>15.2.</b> Divulgar al exterior mediante la revista PUNTO DE FUGA, actuaciones realizadas en el Centro y de sensibilización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persona/s responsable de elaboración del artículo</li> <li>Al menos 1 /año</li> </ul>		Al menos 1 /año	Al menos 1 /año	Al menos 1 /año



### → 7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

#### 7.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El seguimiento del Plan de igualdad se realiza en varios niveles:

- Seguimiento de las actuaciones por las personas responsables de los objetivos y acciones, definidas en el cronograma
- Seguimiento de los objetivos en el <comité de gestión
- Seguimiento global en la Comisión de igualdad

En las revisiones de seguimiento se analizará el estado de las actuaciones definidas y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

En el caso de detectarse desviaciones se establecerán, si procede, acciones de mejora encaminadas a reconducir la situación y el cumplimiento de los objetivos planificados.

Se utilizará el despliegue anualizado (plan de actuaciones y cronograma) para realizar el seguimiento

#### 7.2. EVALUACIÓN

---

La evaluación se realizará anualmente y se elaborará una memoria bienal del estado del Plan y la memoria final de evaluación del Plan completo

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- ▶▶ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan anual y plurianual
- ▶▶ Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- ▶▶ Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan
- ▶▶ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones en función de su viabilidad e idoneidad
- ▶▶ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido
- ▶▶ Ajustar el Plan de igualdad del siguiente periodo