



**Plan para la Igualdad
de mujeres y hombres en
Nazaret Fundazioa
2018 - 2022**

Año 2018 urtea

NAZARET FUNDAZIOA

Aldakoenea, 36

20012 Donostia

nazaret@nazaret.eus

943326666

OREBE HEZKUNTZA, S.L.

Eustasio Amilibia 11, 1D

20011 Donostia

orebe@orebe.net

943457108

Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en

Nazaret Fundazioa 2018-2022

Curso 2018-2019 - Curso 2021-2022

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 INSERCIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL DE NAZARET FUNDAZIOA	8
1.2 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	9
2 DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES.....	11
2.1 FORTALEZAS.....	12
2.2 DEBILIDADES	13
2.3 ÁREAS DE MEJORA.....	15
3 PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE NAZARET FUNDAZIOA.....	17
3.1 PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA PRIORIZADAS	17
3.2 ESTRUCTURA	17
3.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	18
3.4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN	22
3.5 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	24
3.5.1 Curso académico 2018-2019.....	24
3.5.2 Curso académico 2019-2020.....	25
3.5.3 Curso académico 2020-2021.....	27
3.5.4 Curso académico 2021-2022.....	28
3.5.5 Resumen de la implantación	30
3.5.6 Cronograma de implantación de las medidas.....	31
3.6 COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	35
3.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	35
4 FICHA DE DESARROLLO DE CADA MEDIDA	37
4.1 GESTIÓN	37
4.2 DATOS Y ESTADÍSTICAS.....	44
4.3 COMUNICACIÓN	47
4.4 IGUALDAD	50
4.5 PARIDAD	52
4.6 CONCILIACIÓN	53
4.7 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	57

4.8	FORMACIÓN	60
4.9	SERVICIOS EDUCATIVOS	64
4.10	SENSIBILIZACIÓN.....	66
4.11	CURRÍCULUM	68
4.12	PARIDAD	74
4.13	RELACIONES EXTERNAS	77

1 INTRODUCCIÓN

Nazaret Fundazioa ha abordado en 2018 la elaboración de su primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En el proceso de elaboración de dicho plan de mejora de la Entidad desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres destacan cuatro fases fundamentales:

- Formación previa: en 2017 recibió formación en Igualdad de mujeres y hombres una parte significativa de la plantilla y órganos directivos del centro que, a su vez, se constituyó en Comisión para la Igualdad. Dicha comisión ha liderado y coordinado el resto del proceso, hecho que ha marcado muy positivamente la situación de partida y el desarrollo de las fases posteriores del mismo.
- Elaboración de un diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Nazaret Fundazioa, en 2018, siguiendo la metodología y herramientas de recogida y análisis de datos de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- Diseño del primer Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Nazaret Fundazioa, en 2018, recogiendo acciones para las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico realizado.
- Formación en Igualdad de mujeres y hombres del resto de la plantilla de la Entidad, en 2018, analizando detalladamente las acciones del plan y realizando las previsiones pertinentes para su puesta en marcha y desarrollo.

El proceso, liderado y coordinado internamente por la Comisión de Igualdad y la persona nombrada como responsable del proyecto, ha destacado por su carácter participativo y consensuado, habiéndose reflexionado, debatido y recogido aportaciones de la plantilla en cada una de las fases del proceso de elaboración.

Nazaret Fundazioa había realizado ya previamente, durante los últimos cursos escolares y hasta la fecha, acciones puntuales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres como respuesta a su compromiso social y a las necesidades educativas detectadas en su alumnado. El objetivo del proceso de elaboración llevado a cabo durante 2018 ha sido el de abordar una gestión integral y sistematizada en todas sus áreas de actuación tanto de sus estructuras como de su funcionamiento desde el punto de vista de la igualdad, siempre en base a los preceptos recogidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la

igualdad de mujeres y hombres y a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1.1 INSERCIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL DE NAZARET FUNDAZIOA

El **Plan Estratégico** en vigor en Nazaret abarca tres cursos escolares, desde el curso 2016-2017 hasta el curso 2018-2019. Es decir, comenzó en Septiembre de 2016 y durará hasta Septiembre de 2019.

Este plan recoge explícitamente el compromiso de la empresa con la elaboración de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, razón por la que se inició con una formación previa de la Comisión de Igualdad en 2017 y se ha elaborado el diagnóstico y el plan durante 2018.

Lógicamente, el próximo Plan Estratégico iniciará su desarrollo en septiembre de 2019 (curso 2019-2020) y tendrá una duración de otros tres cursos escolares, hasta septiembre de 2022.

Exactamente la misma vigencia e idéntica previsión de renovación tiene el actual **Plan de Convivencia** de Nazaret, el otro plan clave y fundamental en la estrategia, desarrollo y funcionamiento de Nazaret Fundazioa. El actual terminará en septiembre de 2019 (curso 2018-2019) y el nuevo se iniciará con el curso 2019-2020.

El Plan para la Igualdad 2018-2022, elaborado durante 2018, se desarrollará a partir de septiembre de 2018 (curso 2018-2019) y tendrá una duración de cuatro cursos escolares, hasta septiembre de 2022 (curso 2021-2022).

Esto permitirá:

- Incluir las principales líneas de mejora del Plan para la Igualdad 2018-2022 en el Plan Estratégico 2019-2022 y en el Plan de Convivencia 2019-2022.
- Hacer coincidir, a partir de septiembre de 2022, la elaboración periódica del nuevo Plan para la Igualdad con la de los correspondientes Plan Estratégico y Plan de Convivencia.

1.2 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Tras la elaboración del Diagnóstico de situación de mujeres y hombres en Nazaret Fundazioa, **partiendo de las áreas de mejora** definidas en función de las debilidades y fortalezas derivadas del análisis de los indicadores de género obtenidos en el diagnóstico realizado, se han completado las siguientes fases:

- Definición de los objetivos relacionados con las áreas de mejora identificadas en cada ámbito o aspecto del diagnóstico.
- Concreción de las acciones para conseguir dichos objetivos, indicando las personas responsables, el contenido de las acciones, los recursos necesarios, los resultados esperados y la forma de seguimiento y evaluación de las mismas (indicadores).
- Priorización y calendarización de dichas acciones en función de las prioridades marcadas por la Comisión de Igualdad y el Equipo Directivo de la Entidad y la entrada en vigor del próximo Plan Estratégico.

Todo ello se ha realizado con el protagonismo y la participación activa del personal de Nazaret y poniendo el foco en las personas concretas que deben implementar las acciones que se recogen en el mismo.

Para ello, se han desarrollado, cronológicamente, las siguientes tareas:

- **Definición de los objetivos** del primer Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa, en función de las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico y para el plazo de vigencia plurianual que se ha estimado conveniente y factible.
- **Definición de las acciones** concretas del primer Plan de Igualdad de Nazaret Fundazioa, en función de los objetivos acordados y aprobados para dicho plan de mejora. Lo que ha implicado:
 - o Definición de cada acción, de los resultados que se esperan y de sus indicadores de forma que pueda realizarse su seguimiento.
 - o Asignación de recursos y de personas responsables para cada una de las acciones.
 - o Posibilidad de validación de algunas acciones, de testearlas primero con un grupo prueba antes de generalizarlas, de forma que puedan adaptarse

- mejor a la entidad y a las circunstancias y cambios que se vayan produciendo en ella (al personal, alumnado, cursos formativos...).
- Modo de comunicación, socialización y difusión de la acción a toda la entidad.
 - Selección y priorización de las acciones de mejora previstas teniendo en cuenta la situación del centro y los recursos disponibles en el mismo.
- **Programación de las acciones** concretas del primer Plan de Igualdad de Nazaret Fundazioa. Lo que ha supuesto:
- Programación temporal de cada una de las acciones.
 - Preparación del calendario de trabajo durante los años de vigencia del Plan para la Igualdad.
 - Fijar los criterios y, en su caso, los indicadores para poder realizar el seguimiento y la evaluación de cada una de las acciones definidas.
- **Redacción del primer Plan para la Igualdad** de Nazaret Fundazioa:
- Creación del primer borrador, texto provisional del mismo, en función de todos los elementos y aspectos mencionados anteriormente.
 - Contraste y aportaciones de la Comisión de Igualdad de Nazaret Fundazioa.
 - Redacción consensuada del texto revisado, corregido y ampliado, elaboración del texto definitivo del plan.
 - Presentación del Plan de Igualdad a la Comisión de Igualdad y al total de la plantilla de Nazaret Fundazioa.

2 DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES

Este apartado recoge las conclusiones extraídas del diagnóstico realizado en Nazaret Fundazioa, durante el primer trimestre de 2018, sobre la situación de mujeres y hombres, por la Comisión para la Igualdad de dicha Entidad en colaboración con la asesoría Orebe.

El proceso de diagnóstico concluyó con una serie de reuniones de la Comisión para la Igualdad de Nazaret en las que se han analizado tanto los **datos** de la entidad, como los **indicadores** derivados de ellos y las **opiniones** recogidas del personal. En estas reuniones se elaboró una serie de conclusiones de cara a la elaboración del primer plan plurianual de mejora continua en materia de igualdad en Nazaret Fundazioa.

Dichas conclusiones se han organizado identificando las **fortalezas** y las **debilidades** de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres. Fortalezas para utilizar y mantener; debilidades para contrarrestar y corregir. Por último, en base a unas y otras, se han establecido las **áreas de mejora** en las que incidirán las medidas del plan para la igualdad.

En general, Nazaret es una **organización feminizada** con una distribución media de 70% de mujeres y 30% de hombres. En consecuencia, muchos de los indicadores muestran una distribución de mujeres superior al 60% y de hombres inferior al 40%. Es decir, fuera de la horquilla 60-40% que suele considerarse como paritaria. Esta realidad exige realizar y ponderar un doble análisis: el de las cifras absolutas del personal de Nazaret y su distribución por sexos y el de los porcentajes de mujeres y hombres respecto a la distribución general 70-30% de la entidad.

Por otro lado, es una organización bastante **horizontal y compacta**, en la que la mayoría del personal se concentra en algunos ámbitos y niveles. Por ello, hay áreas o niveles en las que hay muy pocas personas y, por lo tanto, los porcentajes deben relativizarse con las cifras absolutas. Por un lado, porque varían mucho con el cambio de adscripción de una sola persona y, por otro lado, porque la incidencia e impacto de la situación y de las posibles medidas aplicadas en ellas es menor que el de las aplicadas en las áreas o niveles en las que se concentra la mayoría del personal.

2.1 FORTALEZAS

En el proceso de análisis y reflexión señalado, se identificaron las siguientes fortalezas:

- Nazaret es una organización pionera ligada desde su inicio centenario a la formación, promoción e incorporación laboral de las mujeres. Este compromiso fundacional ha ido evolucionando y desarrollándose con los tiempos y, en este momento, se reafirma, analiza y actualiza por parte de la dirección y el personal del centro.
- Tanto los hombres (8,65) como las mujeres (8,82) dan una puntuación media de 8,7 sobre 10 al preguntarles sobre su satisfacción con la empresa en materia de igualdad.
- Los hábitos y buenas prácticas reconocidas de Nazaret en calidad, innovación y mejora constante en las que ha comenzado a incorporar de forma sistemática la igualdad de mujeres y hombres, tanto en su funcionamiento interno como en su oferta educativa y servicios formativos.
- La trayectoria de los últimos años realizando diversas actuaciones con el alumnado del centro en pro de la igualdad de mujeres y hombres. Actuaciones exitosas que serán incorporadas ahora a un plan más sistematizado, general y ambicioso.
- El proceso de formación realizado en el curso 2016-2017 de cara a la elaboración de un diagnóstico y plan para la igualdad, con participación de personas representativas de todas las áreas y departamentos.
- La importante presencia de mujeres en los puestos de gestión, dirección y coordinación, en los niveles de responsabilidad y toma de decisiones, que se ha incrementado en los últimos cuatro años, superando los estereotipos tradicionales que las excluye de dichos ámbitos en otras muchas empresas y organizaciones.
- Las medidas de conciliación reciben una nota de aproximadamente un 7, tanto por parte de las mujeres como por parte de los hombres. El 100% de las mujeres cree que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida familiar.
- Ha habido una única promoción en los últimos cuatro años y ha sido la de una mujer al puesto de directora.

- La distribución del alumnado es, en términos generales, cercana a la paridad (62% mujeres y 48% hombres). Ocurre algo parecido con las usuarias (64%) y usuarios (36%) de las redes sociales de la Entidad.
- Todas las mujeres (100%) están de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad. El 97% no se ha sentido discriminada por razón de sexo. El 90% cree que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades en Nazaret.
- La mayoría de las mujeres cree que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en la selección (80%), en la promoción interna (83%) y en la retribución (87%).
- No existen denuncias por acoso sexual ni sexista en los últimos 4 años. El 100% de las mujeres y el 100% de los hombres manifiesta no haber sufrido acoso sexual o por razón de sexo.
- La mayoría de las trabajadoras (97%) y de los trabajadores (93%) perciben la organización como un entorno y cultura donde no tienen cabida los chistes y comentarios sexistas.

2.2 DEBILIDADES

En el proceso de análisis y reflexión señalado, se identificaron las siguientes debilidades:

- Nazaret es una organización que, en general, se considera a sí misma igualitaria, pues relaciona la igualdad con el hecho de que haya muchas mujeres tanto en la plantilla como en la dirección. Varias personas consideran que no hay margen de mejora en cuestión de igualdad.
- Un 20% de los hombres no está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad.
- Ningún hombre del nivel táctico y ninguna mujer del nivel operativo han recibido formación en igualdad, por lo que convendría ampliarla para incluir al menos estos perfiles.
- En la plantilla hay un 70% de mujeres y un 30% de hombres. Esta proporción no se mantiene en todos los ámbitos. En el profesorado, por ejemplo, las mujeres son el 62%.

- Cuando la desproporción es más marcada, se observa una segregación muy evidente. Es decir, se observa cierta reproducción de los estereotipos de género que, en la práctica, vincula a mujeres y a hombres con distintos estereotipos de género:
 - En el personal administrativo, las mujeres son el 91%.
 - En mantenimiento, las mujeres son el 0%.
 - En la representación sindical, las mujeres son el 25%.
- En cuanto a la diversidad, la proporción de personas extranjeras es la contraria a la general, ya que hay 3 hombres (el 75%) y 1 mujer (el 25%).
- La tasa relativa mujeres/hombres con contratos temporales es de 1,60. Hay un 38% de mujeres y un 24% de hombres con contrato temporal. En los últimos cuatro años la diferencia porcentual ha aumentado de 5 a 14 puntos.
- La tasa relativa mujeres/hombres con jornada parcial es de 1,31. Hay un 53% de hombres y un 38% de mujeres con jornada completa. En los últimos cuatro años han aumentado los contratos de las mujeres con jornada parcial.
- Todas las personas subcontratadas son mujeres (100%).
- La mayoría de las altas (87%) y bajas (89%) de profesorado de los últimos cuatro años han sido mujeres.
- El 87% de los hombres y el 57% de las mujeres percibe que tiene estabilidad en su puesto de trabajo.
- Un 17% de las mujeres y un 7% de hombres cree que la selección de personal no garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
- Un 7% de mujeres cree que la retribución no garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
- La mayoría de personas que se acogen a medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo (9% de la plantilla), como excedencias y reducciones de jornada, son mujeres (80%).
- El 53% de las mujeres y el 33% de los hombres considera que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.

- El 63% de las mujeres y el 27% de los hombres cree que se valora la relación con la clientela, empresas colaboradoras... fuera del horario laboral.
- El 53% de las mujeres y el 27% de los hombres considera que la carga de trabajo que tiene no es adecuada a sus condiciones laborales.
- El 47% de las mujeres y el 53% de los hombres creen que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral.
- El 33% de los hombres dicen que la organización interna del trabajo no favorece la conciliación.
- El 3% de las mujeres y el 13% de los hombres se ha sentido discriminado por razón de sexo alguna vez. Los mismos porcentajes se mantienen para la creencia de que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en la entidad.
- Un 13% de hombres y un 3% de mujeres creen que la promoción interna no garantiza la igualdad de trato y oportunidades.
- Aunque no existen denuncias por acoso sexual ni sexista en los últimos 4 años y de que nadie considera haber sufrido acoso sexual o sexista para sí, hay un 3% de mujeres (dos mujeres) que conocen el caso de algún compañero o compañera lo ha sufrido.
- Un 3% de las mujeres dice que son habituales los chistes y comentarios sexistas.
- Un 13% de hombres y un 3% de mujeres creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres de la Entidad.

2.3 ÁREAS DE MEJORA

- Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.
- Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.
- Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el

cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.

- Mantener el modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Analizar niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas. Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.
- Contratación: aumentar los contratos indefinidos y de jornada completa de las mujeres. Si es posible, contratar alguna mujer en mantenimiento, algún hombre en administración y mujeres extranjeras.
- Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.
- Conocer si realmente alguna persona se encuentra más acosada, menos valorada... Establecer cauces para detectar y actuar en estos casos.
- Incluir el lenguaje y las imágenes no discriminatorias en todos los mensajes y en los materiales utilizados. Uso del lenguaje y de las imágenes, de la comunicación interna y externa.
- Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.

3 PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE NAZARET FUNDAZIOA

3.1 PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA PRIORIZADAS

A partir de las conclusiones del diagnóstico recogidas en el punto 2, y en concreto, basándose en las áreas de mejora identificadas en el apartado 2.3, la comisión de Igualdad de Nazaret Fundazioa ha priorizado una serie de medidas y acciones para trabajar en este Plan para la Igualdad 2018-2022. Las acciones priorizadas se recogen y detallan a continuación.

3.2 ESTRUCTURA

El Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan, clasificados en los siguientes ámbitos de intervención:

ORGANIZACIÓN	GESTIÓN
	DATOS Y ESTADÍSTICAS
	COMUNICACIÓN
PLANTILLA	IGUALDAD Y PARIDAD
	CONCILIACIÓN
	PREVENCIÓN ACOSO
	FORMACIÓN
ALUMNADO*	SERVICIOS EDUCATIVOS
	SENSIBILIZACIÓN
	CURRÍCULUM
	PARIDAD
OTRAS ENTIDADES	RELACIONES EXTERNAS

*Nota: la mayoría del alumnado de Nazaret es mayor de edad, por lo que el trato con sus familias es limitado y no procede planificar acciones concretas para sus familias.

3.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

Para mantener los puntos fuertes y abordar las áreas de mejora señaladas en el apartado 2, se han definido los siguientes objetivos y se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

ÁMBITOS	ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ORGANIZACIÓN	GESTIÓN	1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.	1.1. Inclusión de la Igualdad en los procesos de gestión de personas, política de personal, selección, promoción interna, etc.
	DATOS Y ESTADÍSTICAS		2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.
1.3. Inclusión del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Plan de Convivencia.			
1.4. Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad.			
1.5. Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.			
1.6. Inclusión de una partida para la Igualdad en el presupuesto anual.			
			1.7. Solicitud del Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" en el plazo de 3 años.
			2.1. Inclusión de la variable "sexo" en los indicadores de formación.
			2.2. Inclusión de la variable "sexo" en las encuestas de satisfacción de la plantilla, personas usuarias y familiares.
			2.3. Inclusión de la variable "sexo" en los datos de los distintos programas formativos: asistencia, resultados académicos, etc.

ÁMBITOS	ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ORGANIZACIÓN	COMUNICACIÓN	3. Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en nuestra comunicación interna y externa.	3.1. Formación práctica sobre comunicación inclusiva desde el punto de vista de la igualdad.
			3.2. Elaboración de pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
			3.3. Revisión de los folletos, documentos, publicidad, webs, etc. existentes y adecuación a las pautas de comunicación inclusiva elaboradas.
PLANTILLA	IGUALDAD Y PARIDAD	4. Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.	4.1. Sistema de garantías para asegurar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.
			4.2. Realización de un nuevo análisis de niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas desde una perspectiva de género.
	Mantener el modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.	5. Tratar de conseguir una distribución de sexos más paritaria e igualitaria en los distintos ámbitos de la organización.	5.1. Sistematización del modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.
CONCILIACIÓN	Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.	6. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	6.1. Estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla y las sobrecargas estructurales de trabajo.
			6.2. Identificación de las dificultades y necesidades para mejorar y actualizar las medidas de conciliación y flexibilización.
			6.3. Difusión de las medidas de conciliación utilizables a toda la plantilla.
			6.4. Mejora de la organización interna del trabajo para que se eviten sobrecargas estructurales de trabajo o en su caso se compensen con medidas de flexibilidad laboral.

ÁMBITOS	ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
PLANTILLA	PREVENCIÓN ACOSO	7. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	7.1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	FORMACIÓN		7.2. Difusión y formación del personal en el uso del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre todo en lo referente a las vías para primeras consultas.
ALUMNADO		Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir	9. Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios
	8.1. Inclusión de contenidos de Igualdad en la formación de acogida del profesorado.		
SERVICIOS EDUCATIVOS	Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.	8. Formar en Igualdad	8.2. Ampliación de la formación específica en igualdad a toda la plantilla: empoderamiento de las mujeres; violencia de género; roles y estereotipos, etc.
			8.3. Formación del profesorado en coeducación, currículum formal: programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc.
SERVICIOS EDUCATIVOS	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir	9. Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios	8.4. Formación del profesorado en coeducación, currículum informal: modelos y referentes, uso de espacios y recursos, roles y expectativas, participación y representación, estereotipos y evaluación, etc.
			9.1. Análisis de la necesidad de crear un "Equipo de Mejora" para la inclusión de la perspectiva de género en los servicios.
SERVICIOS EDUCATIVOS	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir	9. Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios	9.2. Análisis y mejora de la oferta de servicios desde el punto de vista de la igualdad.

ÁMBITOS	ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
ALUMNADO	SENSIBILIZACIÓN	10. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias	10.1. Realización de acciones de sensibilización con el alumnado en temas relacionados con la igualdad formal y real.
			10.2. Desarrollo de un programa de sensibilización del alumnado en temas relacionados con la coeducación, el empoderamiento de las mujeres, la corresponsabilidad, la violencia de género...
	CURRÍCULUM	11. Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret	11.1. Revisión de las programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc. desde una perspectiva coeducativa.
			11.2. Revisión de los modelos y referentes implícitos en el uso de los espacios y del "paisaje", en la participación y representación, etc. desde una perspectiva coeducativa.
			11.3. Inclusión de la igualdad como factor necesario para una educación integral de la persona, para la capacitación laboral y para la sostenibilidad empresarial y social.
			11.4. Fomento de un trato diario y relaciones con el alumnado y entre el alumnado basadas en la igualdad.
PARIDAD	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las	12. Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado.	12.1. Desarrollo de estrategias para atraer alumnado varón a estudios feminizados, transmitiendo mensajes que subrayen que el cuidado y la educación es también cosa de hombres, de hombres y mujeres.
			12.2. Desarrollo de estrategias para atraer a hombres a los procesos de selección de profesorado en estudios considerados femeninos.
			12.3. Revalorización de los estudios considerados femeninos, dándoles la importancia que tienen en nuestra sociedad.

ÁMBI- TOS		ÁREAS DE MEJORA DIAGNÓSTICO	OBJETIVOS	MEDIDAS
OTRAS ENTIDADES	RELACIONES EXTERNAS	resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.	13. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad	13.1. Comunicación y difusión del Plan de Igualdad y de su desarrollo, seguimiento y evaluación en las Memorias de Nazaret Fundazioa.
				13.2. Uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones con las instituciones y con otras entidades: convocatorias, informes, memorias, actas, documentación, etc.

3.4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El primer Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa tendrá una **vigencia de 4 cursos escolares**, desde Septiembre de 2018 a Septiembre de 2022. Es decir, su vigencia abarcará los cursos escolares 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022.

Se ha decidido esta vigencia cuatrienal para abarcar tanto el curso académico 2018-2019, último curso de vigencia del Plan Estratégico actual y del Plan de Convivencia actual, así como el período de vigencia completo del próximo Plan Estratégico y del próximo Plan de Convivencia, que será en ambos casos desde Septiembre de 2019 (curso 2019-2020) hasta Septiembre de 2022 (curso escolar 2021-2022).

La **Comisión de Igualdad** constituida para liderar el proyecto de elaboración del Plan, será responsable de la organización y coordinación de su implantación. Este grupo está constituido por las siguientes personas de Nazaret Fundazioa:

	Nombre	Puesto
Dirección	Miguel Arrieta Cinta Castellano Marisol Gabilondo Eduardo Iparraguirre Nereba Peña	Responsable de FNR Responsable de Innovación Directora Jefe de estudios Subdirectora
Representación sindical	Silvia Osorio Manu Zubia	Coordinadora de Ciclo Profesor de Bachillerato y Ciclos
Resto de plantilla	Garbiñe Astudillo Soledad Rodríguez Celia García	Profesora de Ciclos Profesora de Bachillerato y Ciclos Administrativa

En el seno de este grupo de trabajo, Dña. Silvia Osorio será quien realice las funciones de coordinación, ya que es la persona designada como **responsable y coordinadora** para la Igualdad en Nazaret Fundazioa.

Las **funciones** que tiene la Comisión de Igualdad respecto al nuevo Plan para la Igualdad 2018-2022 en Nazaret son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

Para la implantación del Plan, la Comisión de Igualdad seguirá las pautas descritas en las **fichas de desarrollo de cada medida** recogidas en el apartado 4 de este plan, así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el cronograma de la página 31.

3.5 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

La realización del cronograma se ha realizado en base a los siguientes criterios y priorizaciones para cada uno de los cuatro cursos escolares en los que se desarrollará el presente plan de mejora para la igualdad de mujeres y hombres:

3.5.1 Curso académico 2018-2019

Para el curso académico 2018-2019 se priorizan **la transversalización de la perspectiva de género en la gestión, la formación en igualdad, la puesta en marcha de la Comisión de Igualdad y del Plan para la Igualdad, y la elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo**. Por lo que se plantea desarrollar las siguientes medidas:

A) ORGANIZACIÓN-PLANTILLA:

- Ampliar la **formación específica en Igualdad a toda la plantilla** con el objetivo de concienciar a toda la plantilla sobre el trabajo que se va a realizar en este aspecto y también para sentar las bases desde las que poder seguir construyendo e implantar el Plan de Igualdad.
- Consolidar la **Comisión de Igualdad** con el objetivo de poner en marcha y sistematizar una forma de trabajar que asegure la correcta implantación, comunicación y seguimiento del Plan para la Igualdad.
- **Incluir la variable "sexo"** en indicadores, cuestionarios, fichas de registro y encuestas con el objetivo de empezar a recopilar datos cuanto antes y poder realizar los análisis con perspectiva de género más adelante.
- Recibir **formación sobre comunicación inclusiva** y empezar a **elaborar las pautas comunes** para un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes, con el objetivo de dar respuesta a uno de los aspectos de mejora percibidos como prioritarios por la Comisión de Igualdad y que puede repercutir en el día a día del centro haciendo visible la acción por la Igualdad.
- Elaborar un protocolo de actuación ante situaciones de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, con el objetivo de proveer a la plantilla de unas pautas de actuación y respuesta en estos casos. Es una de las exigencias para obtener el Reconocimiento de *Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*.

- Solicitar el **Reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, con el objetivo de que sea un elemento motivador y a su vez represente la labor que se está ya realizando para su implementación.

B) SERVICIOS-ALUMNADO:

- Realizar acciones de **sensibilización para la igualdad con el alumnado**, al menos una cada trimestre escolar, que sirvan a su vez para difundir el Plan para la Igualdad de Nazaret y el compromiso de la entidad con la misma, así como para que alumnado participe en el mismo en la medida de sus posibilidades.
- Fomentar a diario un **trato y relaciones con el alumnado** basadas en la Igualdad, un trato no estereotipado con el objetivo de que cada persona de la plantilla sea más consciente de las propias actuaciones y cómo éstas influyen en las demás personas, y de cómo es necesario trabajar la Igualdad en el día a día mediante las acciones personales.

C) SEGUIMIENTO:

- Llevar a cabo el **seguimiento anual** de la implementación del Plan para la Igualdad durante el curso 2018-2019, al final del mismo.
- Elaborar la **programación del curso siguiente**, 2019-2020, analizando las medidas propuestas en el plan para dicho curso, actualizando alguna de ellas si fuera necesario y previendo los recursos necesarios para su desarrollo.

3.5.2 Curso académico 2019-2020

Para el curso académico 2019-2020 los principales ejes de acción son **la incorporación de una partida presupuestaria específica para Igualdad, la conciliación corresponsable y la comunicación inclusiva**. Por lo que se proponen las siguientes medidas de actuación:

A) ORGANIZACIÓN-PLANTILLA:

- Incluir la perspectiva de género en las distintas estructuras y **herramientas de gestión empresarial**, especialmente en la elaboración del nuevo Plan Estratégico y el nuevo Plan de Convivencia. Incluyendo, entre otras medidas, la creación de una **partida presupuestaria** para la Igualdad en el presupuesto anual.

- Establecer un **sistema de garantías** para asegurar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución, realizando un análisis de niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas durante 2019-2020-2021.
- Difundir y formar en el **uso del protocolo** de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y a su vez, paralelamente, fomentar los buenos tratos basados en la igualdad y trabajar la comunicación no violenta.
- Llevar a cabo acciones para favorecer la **conciliación corresponsable** de la vida personal, laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores de Nazaret.

B) SERVICIOS-ALUMNADO:

- Tras haber recibido formación al respecto en 2018-2019, establecer las **Pautas comunes de comunicación inclusiva** y no violenta, aplicándolas en estos dos aspectos:
 - **Revisar** folletos, documentos, publicidad, página web, redes sociales, etc. existentes, adecuándolas a la comunicación inclusiva.
 - **Difundir** el compromiso de la organización con la Igualdad y, en su caso, el reconocimiento de *Entidad Colaboradora* en todas las comunicaciones de la entidad y en sus relaciones con otras entidades y redes externas.
- Una vez realizada la formación tanto en conceptos y términos de igualdad así como en comunicación inclusiva:
 - Incluir **contenidos de igualdad** en la formación del proceso de acogida tanto del profesorado como del alumnado nuevo.
 - Programar un plan de acciones de **sensibilización en igualdad con el alumnado** para desarrollar durante los tres cursos escolares comprendidos entre septiembre 2019 y septiembre 2022. Y continuar fomentando el trato diario basado en la igualdad.

C) SEGUIMIENTO:

- Llevar a cabo el **seguimiento anual** de la implementación del Plan para la Igualdad durante el curso 2019-2020, al final del mismo.

- Llevar a cabo **la evaluación** de los dos primeros cursos de aplicación del Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa, así como **la revisión** el resto del Plan y del cronograma previsto para los dos cursos siguientes (2020-2021 y 2021-2022), adecuándolas o/y completándolas en función de la evaluación realizada, así como la comunicación del resultado al total de la plantilla.
- Elaborar la **programación del curso siguiente**, 2020-2021, previendo los recursos necesarios para su desarrollo.

3.5.3 Curso académico 2020-2021

Para el curso académico 2020-2021 se priorizan **el análisis de género de los datos de la entidad, la revisión del currículum y la sensibilización del alumnado**. Por lo que se definen estas líneas de acción:

a) ORGANIZACIÓN-PLANTILLA:

- Realizar un nuevo **análisis de niveles y puestos**, condiciones laborales y gestión de personas con el objetivo de comprobar que se garantiza al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional.
- Llevar a cabo acciones encaminadas a tratar de conseguir una **distribución de sexos** más paritaria e igualitaria en los distintos ámbitos de la organización.
- Realizar un **seguimiento específico** de que se están fomentando los buenos tratos basados en la igualdad y la comunicación no violenta.
- Formación en **Coeducación**: aspectos del currículum formal tales como programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc.

B) SERVICIOS-ALUMNADO:

- A partir de los datos recogidos, con la variable "sexo" incorporada el curso anterior, realizar un análisis de los distintos **programas formativos** desde la perspectiva de género, identificando diferencias significativas que pudiera producir desigualdades entre trabajadoras y trabajadores y entre alumnas y alumnos.
- Incluir la perspectiva de género en el **currículum formal** de Nazaret, analizando y adecuando las programaciones, objetivos, contenidos, materiales y metodologías

utilizadas en cada una de las etapas formativas del centro: Bachillerato, Ciclos de Formación Profesional y Formación no reglada.

- Desarrollar las acciones de **sensibilización con el alumnado** definidas en el curso 2019-2020. Y continuar fomentando el trato diario basado en la igualdad.

C) SEGUIMIENTO:

- Llevar a cabo el **seguimiento anual** de la implementación del Plan para la Igualdad durante el curso 2020-2021, al final del mismo.
- Elaborar la **programación del curso siguiente**, 2021-2022, analizando las medidas propuestas en el plan para dicho curso, teniendo en cuenta que será el último de desarrollo del actual Plan para la Igualdad, y actualizando alguna de ellas si fuera necesario y previendo los recursos necesarios para su desarrollo.

3.5.4 Curso académico 2021-2022

Para el curso académico 2021-2022 los principales ejes de acción son **transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios y evitar la feminización de los estudios**. Por lo que se definen estas líneas de acción:

A) ORGANIZACIÓN-PLANTILLA:

- Formación en **Coeducación**: aspectos del currículum informal tales como roles y expectativas, estereotipos y evolución, etc.
- Realizar un **seguimiento específico** del protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, analizando los logros y las dificultades observadas, así como las necesidades de adecuación, si las hubiera, y, en su caso, la conveniencia de una nueva difusión del mismo.

B) SERVICIOS-ALUMNADO:

- Incluir la perspectiva de género en el **currículum informal** de Nazaret, analizando los modelos y referentes implícitos en el "paisaje" y el uso de espacios y recursos, la participación y representación, analizando el rol del profesorado y del alumnado, la posible incidencia de los estereotipos y expectativas de género en la interacción y la evaluación, etc.

- Desarrollar las acciones de **sensibilización con el alumnado** definidas en el curso 2019-2020. Y continuar fomentando el trato diario basado en la igualdad.
- Partiendo de los análisis realizados en el año 2020-2021, que proveerán una imagen de género detallada de la organización y sus programas formativos, analizar la necesidad de cambios y mejoras para la inclusión de la **perspectiva de género en los servicios**.
- Evitar la **feminización de los estudios**, tanto del alumnado como del profesorado, tratando de atraer profesorado y alumnado varón a estudios feminizados, y revalorizar los estudios considerados femeninos dándoles la importancia que tienen en nuestra sociedad.

C) SEGUIMIENTO:

- Llevar a cabo el **seguimiento anual** de la implementación del Plan para la Igualdad durante el curso 2021-2022, al final del mismo.
- Llevar a cabo **la evaluación** de los cuatro cursos de aplicación del Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa, así como la comunicación de la misma al total de la plantilla.
- Elaborar el **segundo Plan para la Igualdad** de Nazaret Fundazioa, cuya vigencia será, como en el caso del Plan Estratégico y del Plan de Convivencia que se elaborarán entonces, de tres cursos escolares, desde septiembre 2022 (curso escolar 2022-2023) hasta septiembre de 2025 (curso 2024-2025).

3.5.5 Resumen de la implantación

	Curso 2018-2019	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021	Curso 2021-2022
ORGANIZACIÓN-PLANTILLA	<p>Gestión empresarial con perspectiva de género: Plan Estratégico, Plan de Convivencia</p> <p>Formación en igualdad</p> <p>Comisión de igualdad</p> <p>Variable "sexo" en datos y estadísticas</p> <p>Formación en comunicación inclusiva y elaboración de pautas comunes</p> <p>Protocolo acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Solicitud del reconocimiento de Entidad Colaboradora</p>	<p>Gestión empresarial con perspectiva de género: partida presupuestaria</p> <p>Sistema garantías igual trato y oportunidades</p> <p>Difusión Protocolo acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Medidas conciliación corresponsable</p> <p>Decálogo buenos tratos y comunicación no violenta e inclusiva</p>	<p>Análisis niveles y puestos: seguimiento de sistema garantías para igual trato y oportunidades</p> <p>Acciones redistribución sexos en organización</p> <p>Seguimiento buenos tratos y comunicación no violenta e inclusiva</p> <p>Formación en coeducación: currículum formal</p>	<p>Formación en coeducación: currículum informal</p> <p>Seguimiento Protocolo acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Seguimiento buenos tratos y comunicación no violenta e inclusiva</p>
SERVICIOS-ALUMNADO	<p>Acciones de sensibilización alumnado</p> <p>Decálogo trato igualitario alumnado</p>	<p>Pautas comunes de comunicación inclusiva: revisión y adecuación de la documentación</p> <p>Contenidos igualdad en acogida de profesorado y alumnado</p> <p>Programa de sensibilización alumnado.</p> <p>Trato igualitario alumnado</p>	<p>Análisis de programas formativos</p> <p>Análisis currículum formal de todos los cursos de cada etapa formativa</p> <p>Programa de sensibilización alumnado.</p> <p>Trato igualitario alumnado</p>	<p>Análisis currículum informal: modelos y referentes, roles y expectativas</p> <p>Programa de sensibilización alumnado.</p> <p>Trato igualitario alumnado</p> <p>Perspectiva de género en servicios. No feminización</p>
SEGUIMIENTO	<p>Seguimiento del curso</p> <p>Programación para el curso siguiente</p>	<p>Seguimiento del curso</p> <p>Evaluación de los dos primeros cursos y revisión del plan para próximos dos cursos</p> <p>Programación para el curso siguiente</p>	<p>Seguimiento del curso</p> <p>Programación para el curso siguiente</p>	<p>Seguimiento del curso</p> <p>Evaluación de los cuatro cursos de aplicación y desarrollo del primer Plan para la Igualdad</p> <p>Elaboración del segundo Plan para la Igualdad</p>

3.5.6 Cronograma de implantación de las medidas

	2018-19		2019-2020	2020-2021	2021-2022
	2018	2019			
1. Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.					
1.1. Inclusión de la Igualdad en los procesos de gestión de personas, política de personal, selección, promoción interna, etc.					
1.2. Inclusión del Plan para la Igualdad en el próximo Plan Estratégico, Plan de Calidad y Mejora Continua, etc.					
1.3. Inclusión del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Plan de Convivencia.					
1.4. Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad.					
1.5. Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.					
1.6. Inclusión de una partida para la Igualdad en el presupuesto anual.					
1.7. Solicitud del Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" en el plazo de 3 años.					
2. Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.					
2.1. Inclusión de la variable "sexo" en los indicadores de formación.					
2.2. Inclusión de la variable "sexo" en las encuestas de satisfacción de la plantilla, personas usuarias y familiares.					
2.3. Inclusión de la variable "sexo" en los datos de los distintos programas formativos: asistencia, resultados académicos, etc.					
3. Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en nuestra comunicación interna y externa.					
3.1. Formación práctica sobre comunicación inclusiva desde el punto de vista de la igualdad.					
3.2. Elaboración de pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.					

	2018-19		2019-2020	2020-2021	2021-2022
	2018	2019			
3.3. Revisión de los folletos, documentos, publicidad, webs, etc. existentes y adecuación a las pautas de comunicación inclusiva elaboradas.					
4. Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.					
4.1. Sistema de garantías para asegurar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.					
4.2. Realización de un nuevo análisis de niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas desde una perspectiva de género.					
5. Tratar de conseguir una distribución de sexos más paritaria e igualitaria en los distintos ámbitos de la organización.					
5.1. Sistematización del modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.					
6. Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar					
6.1. Estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla y las sobrecargas estructurales de trabajo.					
6.2. Identificación de las dificultades y necesidades para mejorar y actualizar las medidas de conciliación y flexibilización.					
6.3. Difusión de las medidas de conciliación utilizables a toda la plantilla.					
6.4. Mejora de la organización interna del trabajo para que se eviten sobrecargas estructurales de trabajo o en su caso se compensen con medidas de flexibilidad laboral.					
7. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
7.1. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.					

	2018-19		2019-2020	2020-2021	2021-2022
	2018	2019			
7.2. Difusión y formación del personal en el uso del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre todo en lo referente a las vías para primeras consultas.					
7.3. Fomento de los buenos tratos basados en la igualdad y trabajar la comunicación no violenta, de cara a evitar las manifestaciones de la violencia.					
8. Formar en Igualdad					
8.1. Inclusión de contenidos de Igualdad en la formación de acogida del profesorado.					
8.2. Ampliación de la formación específica en igualdad a toda la plantilla: empoderamiento de las mujeres; violencia de género; roles y estereotipos, etc.					
8.3. Formación del profesorado en coeducación, currículum formal: programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc.					
8.4. Formación del profesorado en coeducación, currículum informal: modelos y referentes, uso de espacios y recursos, roles y expectativas, participación y representación, estereotipos y evaluación, etc.					
9. Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios					
9.1. Análisis de la necesidad de crear un “Equipo de Mejora” para la inclusión de la perspectiva de género en los servicios.					
9.2. Análisis y mejora de la oferta de servicios desde el punto de vista de la igualdad.					
10. Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias					
10.1. Realización de acciones de sensibilización con el alumnado en temas relacionados con la igualdad formal y real.					
10.2. Desarrollo de un programa de sensibilización con el alumnado en temas relacionados con la coeducación, el empoderamiento de las mujeres, la corresponsabilidad, la violencia de género...					

	2018-19		2019-2020	2020-2021	2021-2022
	2018	2019			
11. Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret					
11.1. Revisión de las programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc. desde una perspectiva coeducativa.					
11.2. Revisión de los modelos y referentes implícitos en el uso de los espacios y del "paisaje", en la participación y representación, etc. desde una perspectiva coeducativa.					
11.3. Inclusión de la igualdad como factor necesario para una educación integral de la persona, para la capacitación laboral y para la sostenibilidad empresarial y social.					
11.4. Fomento de un trato diario y relaciones con el alumnado y entre el alumnado basadas en la igualdad.					
12. Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado.					
12.1. Desarrollo de estrategias para atraer a alumnado varón a estudios feminizados, transmitiendo mensajes que subrayen que el cuidado y la educación es también cosa de hombres, de hombres y mujeres.					
12.2. Desarrollo de estrategias para atraer a hombres a los procesos de selección de profesorado en estudios considerados femeninos.					
12.3. Revalorización de los estudios considerados femeninos, dándoles la importancia que tienen en nuestra sociedad.					
13. Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad					
13.1. Comunicación y difusión del Plan de Igualdad y de su desarrollo, seguimiento y evaluación en las Memorias de Nazaret Fundazioa.					
13.2. Uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones con las instituciones y con otras entidades: convocatorias, informes, memorias, actas, documentación, etc.					

3.6 COMUNICACIÓN DEL PLAN

El Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa se comunicará a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves de comunicación.

- **Comunicación del Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla.**

Una vez finalizado el Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, a través de la intranet y en las reuniones internas.

Asimismo, se colgarán los documentos completos de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en la intranet, para que quien quiera pueda profundizar en sus contenidos.

- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**

Anualmente, una vez realizado el seguimiento del Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas a través de una noticia en la intranet, poniendo a disposición de todas las personas el informe de seguimiento en dicha plataforma.

- **Comunicación de la obtención del reconocimiento “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”.**

En caso de lograr el reconocimiento “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, se comunicará a toda la plantilla.

- **Comunicación de la evaluación del Plan para la Igualdad.**

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad 2018-2022, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

3.7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Cada curso escolar de los cuatro en los que el plan estará en vigor se realizará un **seguimiento anual** del Plan para la Igualdad. Además, una vez que la organización obtenga el reconocimiento de *Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, informará anualmente sobre el grado de implantación del Plan para la igualdad y sobre el desarrollo previsto para el próximo año a Emakunde-Instituto Vasco de la

Mujer. Se prevé hacer coincidir el seguimiento anual del Plan con el cumplimiento de este compromiso como *Entidad Colaboradora* mediante la elaboración de un único *Informe de Seguimiento Anual*.

La **Comisión de Igualdad** asumirá la labor de coordinación y desarrollo de dicho Informe de Seguimiento. Para ello, requerirá a las personas responsables de las distintas acciones una valoración de la misma y cumplimentará un cuadro de seguimiento y evaluación de las distintas medidas contempladas en el Plan para la Igualdad.

Dicho informe anual recogerá la siguiente **información sobre cada medida**:

- Estado de ejecución
- Personal beneficiario, si procede, desagregado por sexo.
- Personal implicado en la ejecución, si procede, desagregado por sexo.
- Cronograma de ejecución. Cumplimiento del cronograma previsto.
- Indicadores de realización.
- Dificultades y propuestas de reajuste en su caso.
- Nuevas necesidades derivadas de la ejecución.

Dado que la vigencia del Plan para la Igualdad será de cuatro cursos, se realizará una **evaluación intermedia** de la ejecución del mismo, al final de segundo curso de implantación del mismo. El objetivo será, por un lado, comprobar los resultados de los dos primeros años y, por otro lado, revisar el resto de las medidas del plan y el cronograma previsto para los dos cursos siguientes, realizando las adecuaciones o/y aportaciones necesarias para el buen desarrollo de la segunda parte del plan.

Finalizada la vigencia del Plan para la Igualdad, se realizará la **evaluación final** del mismo, analizando el estado de ejecución de sus medidas. Dicha evaluación se realizará en base al seguimiento anual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado y en el impacto logrado en cuanto a la reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico inicial. Es decir, en los avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres en Nazaret Fundazioa.

4 FICHA DE DESARROLLO DE CADA MEDIDA

4.1 GESTIÓN

1.1

ORGANIZACIÓN					
Área de mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia, etc.				
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.				
Medida 1.1	Inclusión de la Igualdad en los procesos de gestión de personas, política de personal, selección, promoción interna, etc.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán y adecuarán los procedimientos que regulan los procesos de gestión de personas: selección, contratación, formación, promoción, acceso a puestos directivos... Se incorporarán explícitamente actuaciones para cumplir el compromiso de la organización de: mantener una distribución de la plantilla equilibrada por sexo; contar con mujeres en puestos de decisión; mantener la retribución igualitaria. Se hará un uso inclusivo del lenguaje en todos los procedimientos y procesos con el personal. Habrà una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los equipos seleccionadores, formadores, etc. que tomen las decisiones en los distintos procedimientos. Se incorporará sistemáticamente un punto para abordar el seguimiento de esta medida del Plan para la Igualdad en el orden del día de todas las reuniones de gestión de personas. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td>2018-2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2018-2019			
2018-2019					
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Calidad. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Guías de gestión de personas desde una perspectiva de género existentes, como las previstas por Emakunde: "Guía para un proceso de selección no discriminatorio", "Guía para un proceso de promoción no discriminatorio" o "Itinerarios para la igualdad en las organizaciones-Berdinbide". 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la gestión de personas: tipos de contratos y jornadas, distribución de trabajadoras y trabajadores en la organización, retribución. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Procedimientos de gestión de personas modificados. Nº de reuniones/año en las que se han abordado cuestiones de igualdad. 				

1.2

ORGANIZACIÓN					
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.				
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.				
Medida 1.2	Inclusión del Plan para la Igualdad en el próximo Plan Estratégico, Plan de Calidad y Mejora Continua, etc.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Personas usuarias. 				
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incorporará la Igualdad en el plan de trabajo que se desarrolle para abordar la planificación estratégica de la organización para el período 2019-2022: Plan Estratégico, Plan de Calidad, etc. La Comisión de Igualdad hará una propuesta de objetivos, contenidos, actuaciones y recursos a incluir en el Plan Estratégico 2019-2022, en el Plan de Calidad y mejora continua, etc. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td>2018-2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2018-2019			
2018-2019					
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección del centro. Comisión de Igualdad. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la formación del personal; los relacionados con la conciliación corresponsable, los riesgos psicosociales y la cultura organizacional; y los relacionados con las personas usuarias, la definición, desarrollo y prestación de servicios. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones del equipo directivo en el que se aborda la planificación estratégica relacionada con la igualdad. Objetivos, contenidos y medidas para la igualdad incluidas en el Plan Estratégico, Plan de Calidad... 				

1.3

ORGANIZACIÓN	
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.
Medida 1.3	Inclusión del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en el Plan de Convivencia.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisará el Plan de Convivencia, analizando dónde es relevante incorporar el compromiso de la organización con la igualdad real de trabajadoras y trabajadores y de alumnas y alumnos. Es decir, con una convivencia que se base y desarrolle en la práctica cotidiana de los Derechos Humanos de mujeres y hombres. Se incorporarán los objetivos, contenidos, actividades y recursos necesarios para impulsar proactivamente una convivencia libre de los estereotipos y roles de sexo, una convivencia libre de violencia machista, que permita un desarrollo integral de todos los proyectos personales y de unas relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no violencia.
Cronograma	2018-2019
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Responsable del Plan de Convivencia.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la diversidad y las personas usuarias y los relacionados con la conciliación corresponsable, los riesgos psicosociales y la cultura organizacional.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Modificaciones incorporadas al Plan de Convivencia. Número de ítems relacionados con la igualdad que se incorporan: objetivos, contenidos, actuaciones, recursos...

1.4

ORGANIZACIÓN					
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.				
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.				
Medida 1.4	Consolidación y sistematización de la estructura de Igualdad.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. 				
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se definirá el lugar y el estatus de la Comisión de Igualdad dentro del organigrama de la organización, su engarce con los órganos directivos y el resto de niveles de funcionamiento interno. Es decir, su presencia y participación dentro de la estructura y funcionamiento de la organización. Se nombrará oficialmente a la persona responsable coordinadora en el ámbito de la igualdad, actualmente, Dña. Silvia Osorio, así como al resto de las personas que deben participar en la comisión. Se establecerá la frecuencia de las reuniones y la sistemática de trabajo de la Comisión de Igualdad. Se definirán las competencias, funciones y cometidos a abordar por dicha comisión. Se asignará un presupuesto anual para el desarrollo de sus funciones, actuaciones, proyectos, cursos de formación, campañas de sensibilización, etc. (Medida 1.6) 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td>2018-2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2018-2019			
2018-2019					
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Liberación de horas para sus funciones, si la hubiera. Presupuesto de la Comisión (Medida 1.6). 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Relación de participantes y responsable, de competencias y funciones. Número de reuniones/año de la Comisión de Igualdad. Número de reuniones/año de otros ámbitos en las que haya participado la Comisión de Igualdad, la persona responsable o/y otras personas representantes de la misma. Presupuesto anual de la Comisión de Igualdad. 				

1.5

ORGANIZACIÓN				
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.			
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.			
Medida 1.5	Seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan para la Igualdad.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se comunicará a toda la plantilla mediante noticia en la intranet la aprobación del Plan para la Igualdad y el seguimiento anual realizado del mismo. Se publicarán en la intranet noticias referentes a la implantación y desarrollo de las medidas del Plan para la Igualdad. Se publicará al menos una noticia cada mes sobre: formación, reuniones, protocolos aprobados, medidas de conciliación existentes, actuaciones con el alumnado, resultados de encuestas, cambios en la programación, análisis de libros de texto, etc. Se publicarán en la intranet los documentos completos del Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, del Plan para la Igualdad, del informe de seguimiento anual y de los dos informes de evaluación previstos. Al finalizar cada curso académico, se realizará el seguimiento de las medidas contempladas para dicho curso: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades... que se recogerán en el Informe de Seguimiento Anual (para más detalle, ver apartado 3.6 de este documento). 			
Cronograma	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los indicadores correspondientes a las medidas previstas y desarrolladas cada curso académico. 			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de noticias publicadas en la intranet relacionadas con el Plan para la Igualdad. Informe de Seguimiento Anual de cada curso académico. Informe de Evaluación bianual, al final de los dos primeros cursos, e informe de Evaluación final, al final de los cuatro cursos académicos. 			

1.6

ORGANIZACIÓN				
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.			
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.			
Medida 1.6	Inclusión de una partida para la Igualdad en el presupuesto anual.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • El alumnado. • La sociedad, el entorno social. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se incorporará una partida específica para la Igualdad en el presupuesto anual. Dicha partida será gestionada por la Comisión de Igualdad para el desarrollo de sus funciones, formación del personal, actuaciones con el alumnado, cursos de formación, campañas de sensibilización, etc. • Cada año, se revisará dicha partida, evaluando tanto su evolución como su utilización e impacto desde el punto de vista de la Igualdad. 			
Cronograma		2019-2020	2020-2021	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad. • Administración y contabilidad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto anual de Nazaret Fundazioa y la partida específica para la Igualdad. • Referentes o modelos para la realización de la evaluación de presupuestos desde el punto de vista de la Igualdad (Gobierno Vasco, Diputación Foral de Guipúzcoa). 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal. • Partida presupuestaria destinada. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No procede. • Indirectamente los correspondientes a las actuaciones que se hayan realizado con dicho presupuesto, con el fin de valorar el impacto de género de dicha partida presupuestaria. 			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto específico para la Igualdad. • Detalle de la ejecución presupuestaria: actuaciones realizadas, concepto e importe de cada una de ellas. • Comparaciones y evaluaciones anuales mencionadas de los presupuestos utilizados. Medidas del plan en las que ha incidido la partida presupuestaria. 			

1.7

ORGANIZACIÓN					
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.				
Objetivo específico 1	Transversalizar la perspectiva de género en las estructuras y herramientas de gestión.				
Medida 1.7	Solicitud del Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" en el plazo de 3 años.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<p>Una vez desarrollada una parte significativa de las medidas contempladas para el año 2018, curso 2018-2019, se solicitará a Emakunde el reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres", adjuntado para ello:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres. Informe de seguimiento y evidencias de la implantación de algunas de las medidas programadas para el año 2018, curso 2018-2019. Plan para la Igualdad 2018-2022 completo y su desarrollo operativo para el año 2019, curso 2018-2019. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td>2018-2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2018-2019			
2018-2019					
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de Igualdad. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres. Plan para la Igualdad 2018-2022, y desarrollo operativo para el año 2019, curso 2018-2019. Informe de Seguimiento de lo implementado en 2018 antes de la solicitud. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, sobre los indicadores de las acciones del plan ya implementadas antes de la solicitud. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Documentación de la solicitud. Fecha de solicitud del reconocimiento. Fecha de concesión del reconocimiento (si se concede). 				

4.2 DATOS Y ESTADÍSTICAS

2.1

ORGANIZACIÓN			
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.		
Objetivo específico 2	Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.		
Medida 2.1	Inclusión de la variable "sexo" en los indicadores de formación.		
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 		
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incluirá la variable "sexo" en el registro de todas las acciones formativas realizadas por el personal. (2018-2019) Se incluirán tres opciones para elegir el sexo: mujer, hombre y otra identidad sexual (utilizado por Emakunde). Se incluirán, entre los indicadores de formación, indicadores de género que permitan analizar anualmente el impacto de la formación en mujeres y hombres de la plantilla. (2019-2022) En caso de que haya diferencias significativas, se tomarán las medidas oportunas con el objetivo de equilibrar dichas diferencias. (2019-2022) 		
Cronograma	2018-2019	2019-2020	2020-2021 2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Responsable de Formación. 		
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren. 		
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 		
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, en los de segregación horizontal y vertical, los de acceso a puestos de toma de decisiones, los de conciliación corresponsable y política retributiva. 		
Indicadores de seguimiento y resultado	<p>Número de indicadores de formación desagregados por sexo. Indicadores de género utilizados en formación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de horas de formación mujeres/hombres en general. Tasa relativa de horas de formación mujeres/hombres por tipos de formación, materias, duración, horario, etc. Tasa relativa de coste de formación mujeres/hombres. Tasa relativa de presencia mujeres/hombres entre total y potenciales personas beneficiarias, y entre potenciales beneficiarias y formadas. 		

2.2

ORGANIZACIÓN				
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.			
Objetivo específico 2	Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.			
Medida 2.2	Inclusión de la variable "sexo" en las encuestas de satisfacción de la plantilla, de personas usuarias y familiares.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Personas usuarias. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incluirá la variable "sexo" en la realización de encuestas de satisfacción a la plantilla y a las personas usuarias. (2018-2019) Se incluirán tres opciones para elegir el sexo: mujer, hombre y otra identidad sexual (utilizado por Emakunde). Se hará un análisis diferenciado de las respuestas de cada sexo para identificar si hay diferencias significativas en relación a algunas respuestas y si dichas diferencias dan lugar a desigualdades que puedan corregirse. (2019-2022) En caso de que haya diferencias significativas que den lugar a desigualdades actuales o futuras, se tomarán las medidas oportunas con el objetivo de equilibrar dichas diferencias. (2019-2022) 			
Cronograma	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Responsable de Calidad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de satisfacción de la plantilla y de las personas usuarias. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de opinión de la plantilla. Sobre todo los de conciliación corresponsable, riesgos psicosociales y cultura organizacional. 			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de encuestas que incluyen la variable "sexo". Índice relativo de satisfacción de cada sexo en cada uno de los públicos objetivos, tanto de satisfacción general como de satisfacción en los diferentes ámbitos, campos, servicios, ítems, etc. 			

2.3

ORGANIZACIÓN				
Área de Mejora detectada	Incorporar el plan de igualdad a los otros planes estratégicos de Nazaret, como calidad, mejora permanente, innovación y convivencia.			
Objetivo específico 2	Disponer de estudios, estadísticas e indicadores de gestión con perspectiva de género.			
Medida 2.3	Inclusión de la variable "sexo" en los datos de los distintos programas formativos: asistencia, resultados académicos, etc.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Alumnado. Profesorado. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incluirá la variable "sexo" en las aplicaciones informáticas, hojas de registro y cuestionarios, etc. para poder desagregar los datos de los distintos programas formativos: asistencia, resultados académicos, incidencias, etc. (2018-2019) Se incluirán tres opciones para elegir el sexo: mujer, hombre y otra identidad sexual (utilizado por Emakunde). Se hará un análisis diferenciado de los datos de cada sexo, para identificar si hay diferencias significativas en relación a algunos aspectos y si dichas diferencias dan lugar a desigualdades que puedan corregirse. (2019-2022) En caso de que haya diferencias significativas que den lugar a desigualdades actuales o futuras, se actualizarán y modificarán los programas formativos con el objetivo de equilibrar dichas diferencias. (2019-2022) 			
Cronograma	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Administración. Profesorado. Profesorado. Administración. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Aplicaciones informáticas, hojas de registro, solicitudes, cuestionarios, resultados académicos generales y por asignaturas o áreas, control de asistencia e incidencias, etc. Referentes para realizar el análisis de género pertinente: estudio "Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi" de Emakunde. 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores relacionados con las personas usuarias y la clientela. 			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de aplicaciones informáticas, hojas de registro, cuestionarios, etc. en las que se ha incluido la variable "sexo". Resumen de los datos segregados por sexo. Análisis de los datos segregados por sexo desde el punto de vista de género: diferencias y desigualdades (brechas). Modificaciones que se hayan introducido en los programas formativos de Nazaret a partir de dicho análisis. 			

4.3 COMUNICACIÓN

3.1

ORGANIZACIÓN	
Área de Mejora detectada	Incluir el lenguaje y las imágenes no discriminatorias en todos los mensajes y en los materiales utilizados. Uso del lenguaje y de las imágenes, de la comunicación interna y externa.
Objetivo específico 3	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en nuestra comunicación interna y externa.
Medida 3.1	Formación práctica sobre comunicación inclusiva desde el punto de vista de la igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. Personas involucradas en la formación.
Descripción	<p>Se organizará una formación sobre comunicación inclusiva, con los siguientes contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Alternativas para un uso no androcéntrico y no sexista del lenguaje y de las imágenes. Ejercicios prácticos en base al análisis de textos e imágenes de la propia organización. Comunicación oral: características de los estilos comunicativos femeninos y masculinos. Análisis desde una perspectiva de género, incidiendo en la valoración social de la autoridad. Acuerdos previos para la elaboración de unas directrices o pautas comunes: necesidades y dificultades, tipos de documentos y publicaciones, personas que se encargarán de la elaboración.
Cronograma	2018-2019
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Persona formadora experta en comunicación inclusiva.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa para impartir el curso.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, los riesgos psicosociales y la cultura organizacional.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas y contenido del curso de formación. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que realizan la formación. Número de tipos de textos e imágenes analizadas durante la formación. Conclusiones acordadas de cara a la elaboración de unas directrices o pautas comunes.

3.2

ORGANIZACIÓN			
Área de Mejora detectada	Incluir el lenguaje y las imágenes no discriminatorias en todos los mensajes y en los materiales utilizados. Uso del lenguaje y de las imágenes, de la comunicación interna y externa.		
Objetivo específico 3	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en nuestra comunicación interna y externa.		
Medida 3.2	Elaboración de pautas comunes para un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.		
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 		
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán las comunicaciones internas, para identificar los usos no inclusivos más habituales, así como el tipo de las imágenes y la terminología más utilizada y/o que mayores dificultades presente desde el punto de vista de un uso inclusivo e igualitario. Se elaborarán unas directrices, pautas o instrucciones de uso inclusivo de las alternativas más útiles para nombrar de forma inclusiva y con igual valoración a mujeres y hombres, con ejemplos en relación a usos identificados en la revisión realizada. Se difundirá y presentará el material elaborado entre toda la plantilla para su uso coordinado. 		
Cronograma	2018-2019	2019-2020	
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. 		
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de la Medida 3.1. Revisión de guías de comunicación inclusiva existentes que puedan servir de referentes, como, por ejemplo, la "Guía del lenguaje en el ámbito de la empresa y el trabajo" de Emakunde. 		
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa de apoyo. 		
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, los riesgos psicosociales y la cultura organizacional. 		
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Revisión inicial realizada sobre el uso del lenguaje y las imágenes. Constitución del grupo elaborador y proceso de trabajo. Directrices o pautas elaboradas, material elaborado. Grado de conocimiento entre la plantilla. 		

3.3

ORGANIZACIÓN	
Área de Mejora detectada	Incluir el lenguaje y las imágenes no discriminatorias en todos los mensajes y en los materiales utilizados. Uso del lenguaje y de las imágenes, de la comunicación interna y externa.
Objetivo específico 3	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en nuestra comunicación interna y externa.
Medida 3.3	Revisión de los folletos, documentos, publicidad, webs, etc. existentes y adecuación a las pautas de comunicación inclusiva elaboradas.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. El alumnado. La sociedad.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán de forma sistemática todas las comunicaciones de la organización: las externas (página web, folletos, publicidad, boletines informativos, comunicaciones con otras organizaciones, etc.), las dirigidas al alumnado (modelos de cartas y avisos, hojas de inscripción, informes y boletines, etc.) y las internas (intranet, tablón de anuncios, comunicaciones al profesorado, protocolos y pautas de actuación, convocatorias, actas, etc.). Se identificarán los usos no inclusivos tanto de imágenes como del lenguaje. Se adecuarán dichas comunicaciones a las pautas y directrices comunes recogidas en la guía de comunicación inclusiva desarrollada en la medida 3.2. Se actualizarán las pautas comunes de comunicación inclusiva definidas en la medida 3.2 con nuevos casos si es necesario. Se difundirá la nueva documentación revisada entre toda la plantilla para que tenga conocimiento de ella y la utilice en lugar de la anterior.
Cronograma	2019-2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Administración y secretaría. Equipo gestor de la página web y las redes sociales. Profesorado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1. y 3.2. Guía de pautas comunes de comunicación inclusiva desarrollada en la medida 3.2.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa de apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, los riesgos psicosociales y la cultura organizacional.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada: textos e imágenes antiguas y textos e imágenes nuevas. Guía de pautas comunes actualizada (sólo si es necesario). Grado de conocimiento de los cambios entre la plantilla.

4.4 IGUALDAD

4.1

PLANTILLA				
Área de Mejora detectada	Analizar niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas. Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.			
Objetivo específico 4	Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción y la retribución.			
Medidas 4.1	Sistema de garantías para asegurar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.			
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 			
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se establecerá un sistema de presentación de preguntas, dudas, quejas, propuestas de mejora, etc. a la Comisión de Igualdad sobre cualquier cuestión relacionada con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la organización. Se designará y se hará público a toda la plantilla, las personas de la Comisión de Igualdad que desempeñarán esta función. Dichas personas estudiarán las cuestiones planteadas para dar las respuestas pertinentes y, si fuera el caso, proponer en la Comisión de Igualdad las modificaciones y mejoras oportunas. La Comisión de Igualdad analizará estas propuestas de mejora y, en su caso, las trasladará a la instancia pertinente. Se garantizará la confidencialidad de las consultas y el respeto a la persona que las formule. 			
Cronograma		2019-2020	2020-2021	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de Igualdad. Personas asignadas para esta función. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Material de consulta sobre gestión de personas desde una perspectiva de género, como éstas de Emakunde: "Guía para un proceso de selección no discriminatorio", "Guía para un proceso de promoción no discriminatorio" o "Itinerarios para la igualdad en las organizaciones-Berdinbide". 			
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 			
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la gestión de personas y las condiciones laborales y de trato de la plantilla. 			
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres/hombres que utilicen el sistema. Porcentaje de dudas/quejas/propuestas de mejora. Porcentaje de cuestiones planteadas/aclaradas/solucionadas. 			

4.2

PLANTILLA	
Área de Mejora detectada	Analizar niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas. Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.
Objetivo específico 4	Garantizar al 100% la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección, la promoción interna y la retribución.
Medidas 4.2	Realización de un nuevo análisis de niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas desde una perspectiva de género.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán sistemáticamente los niveles y puestos, condiciones laborales y gestión de personas desde una perspectiva de género, haciendo un análisis diferenciado de las condiciones de mujeres y hombres, para identificar si hay diferencias significativas en relación a algún aspecto. En caso de que se detecten diferencias, se actualizará el Plan para la Igualdad, modificando las medidas pertinentes o incluyendo nuevas actuaciones con el objetivo de equilibrar dichas diferencias.
Cronograma	2020-2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Gestión de personas.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Referentes para realizar el análisis, como el estudio de Emakunde "Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi". Guías de gestión de personas desde una perspectiva de género existentes, como las provistas por Emakunde: "Guía para un proceso de selección no discriminatorio", "Guía para un proceso de promoción no discriminatorio" o "Itinerarios para la igualdad en las organizaciones-Berdinbide".
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Los relacionados con la gestión de personas y las condiciones laborales y de trato de la plantilla.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Resultado de la revisión realizada. Actuaciones compensatorias y cronograma de las mismas, si las hubiere.

4.5 PARIDAD

5.1

PLANTILLA			
Área de Mejora detectada	Mantener el modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.		
Objetivo específico 5	Tratar de conseguir una distribución de sexos más paritaria e igualitaria en los distintos ámbitos de la organización.		
Medidas 5.1	Sistematización del modelo igualitario de acceso de las mujeres a puestos directivos de responsabilidad y toma de decisiones.		
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 		
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se verificará que los procesos de promoción que se realicen cumplen con los criterios de un proceso de promoción no discriminatorio. Se definirá el perfil del puesto exclusivamente en función de la capacitación necesaria para las funciones a desempeñar en el mismo, sin tener en cuenta los estilos directivos ligados a los estereotipos de género ni el sexo de las personas candidatas al mismo. Se hará un uso inclusivo del lenguaje en todas las fases del proceso. Habrà una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los equipos seleccionadores, formadores, etc. que decidan en los procesos de promoción. 		
Cronograma			2020-2021 2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipo directivo. 		
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Guías de promoción igualitarias existentes, como la provista por Emakunde: "Guía para un proceso de promoción no discriminatorio". 		
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 		
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de cargos de responsabilidad ocupados por mujeres y porcentaje relativo respecto al de mujeres en la organización. Porcentaje de cargos de responsabilidad ocupados por hombres y porcentaje relativo respecto al de mujeres en la organización. Evolución de estos porcentajes en los 4 últimos años. 		
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de procesos revisados. Resultados de los procesos revisados. 		

4.6 CONCILIACIÓN

6.1

PLANTILLA					
Área de Mejora detectada	Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.				
Objetivo específico 6	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.				
Medida 6.1	Estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla y las sobrecargas estructurales de trabajo.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se realizará sistemáticamente cada dos años un chequeo que permita conocer las necesidades de la plantilla en cuanto a conciliación corresponsable. Se recogerán las necesidades de la plantilla para poder conciliar su vida personal, familiar y laboral a través de una encuesta y unos grupos de discusión. Se analizarán las posibles sobrecargas estructurales de trabajo y su incidencia en los horarios laborales. Se realizará un listado de las necesidades detectadas organizado por casos y situaciones similares. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td></td> <td style="background-color: #92d050;">2019-2020</td> <td></td> <td style="background-color: #92d050;">2021-2022</td> </tr> </table>		2019-2020		2021-2022
	2019-2020		2021-2022		
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Equipo Directivo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las políticas de igualdad existentes en materia de conciliación corresponsable, así como las prácticas existentes en otras organizaciones de similares características. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. Satisfacción con la empresa en materia de igualdad y de conciliación. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que cumplimenta la encuesta y que participa en los grupos de discusión. Listado de necesidades detectadas. 				

6.2

PLANTILLA					
Área de Mejora detectada	Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.				
Objetivo específico 6	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.				
Medida 6.2	Identificación de las dificultades y necesidades para mejorar y actualizar las medidas de conciliación y flexibilización.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<p>Cada dos años, sistemáticamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizará un análisis de las necesidades detectadas y se estudiarán, teniendo en cuenta la idiosincrasia de los servicios prestados por la organización, las posibles actuaciones que permitan responder a dichas necesidades. Se elaborará un listado de medidas utilizables por el personal para mejorar, en cada caso, la conciliación responsable de su vida personal, familiar y laboral. Se estudiarán las posibilidades de mejora de la organización interna del trabajo y se propondrán los posibles cambios organizativos para evitar las sobrecargas estructurales de trabajo que hayan podido crearse. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>2019-2020</td> <td></td> <td>2021-2022</td> </tr> </table>		2019-2020		2021-2022
	2019-2020		2021-2022		
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Equipo Directivo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de la Medida 6.1. Conocer las políticas de igualdad existentes en materia de conciliación corresponsable, así como las prácticas existentes en otras organizaciones de características similares. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. Satisfacción con la empresa en materia de igualdad y conciliación corresponsable. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de necesidades de conciliación identificadas y analizadas. Listado de actuaciones de respuesta a las necesidades detectadas: batería de medidas viables disponibles tanto para la reorganización del trabajo interno como para la conciliación personal, familiar y laboral del personal. 				

6.3

CONDICIONES LABORALES					
Área de Mejora detectada	Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.				
Objetivo específico 6	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.				
Medida 6.3	Difusión de las medidas de conciliación utilizables a toda la plantilla.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<p>Cada dos años, sistemáticamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se publicará en la intranet del listado de medidas utilizables por el personal para mejorar su conciliación de la vida personal, laboral y familiar para solucionar las necesidades detectadas En la formación de acogida a nuevas incorporaciones, se explicará el compromiso de Nazaret Fundazioa de avanzar para ser una organización social corresponsable y se indicarán cuáles son las medidas adoptadas en este sentido. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td></td> <td style="background-color: #92d050;">2019-2020</td> <td></td> <td style="background-color: #92d050;">2021-2022</td> </tr> </table>		2019-2020		2021-2022
	2019-2020		2021-2022		
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Responsable de formación. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 6.1. y 6.2. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. Satisfacción con la empresa en materia de igualdad y conciliación corresponsable. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de publicaciones, noticias, etc. en intranet con las medidas. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que conocen las medidas. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que utilizan las medidas. 				

6.4

CONDICIONES LABORALES					
Área de Mejora detectada	Utilización de las medidas de conciliación y flexibilización por parte de los hombres. Condiciones laborales, especialmente horarios, más allá de los mínimos legales. Respeto del horario laboral. Evitar sobrecargas estructurales de trabajo. Mejorar organización interna del trabajo.				
Objetivo específico 6	Favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.				
Medida 6.4	Mejora de la organización interna del trabajo para que se eviten sobrecargas estructurales de trabajo o en su caso se compensen con medidas de flexibilidad laboral.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<p>Cada dos años, sistemáticamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se identificarán y se analizarán las sobrecargas estructurales de trabajo y el consiguiente aumento de la jornada laboral de las personas afectadas. Se estudiarán las posibilidades de mejora de la organización interna del trabajo para evitar las sobrecargas estructurales de trabajo que hayan podido crearse y se propondrán los posibles cambios organizativos pertinentes. Se comunicará a los equipos de trabajo de cada sección o programa formativo las posibilidades de reorganizar el trabajo interno para evitar sobrecargas de dedicación laboral o, cuando menos, presencial. Se publicará en la intranet el listado de actuaciones para evitar sobrecargas de dedicación laboral y así se facilite la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral del personal. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>2019-2020</td> <td></td> <td>2021-2022</td> </tr> </table>		2019-2020		2021-2022
	2019-2020		2021-2022		
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Equipo Directivo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 6.1. y 6.2. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. Satisfacción con la empresa en cuanto a la carga de trabajo y las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de actuaciones propuestas. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que conocen las actuaciones propuestas. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras que aplican las actuaciones propuestas. 				

4.7 PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7.1

PLANTILLA					
Área de Mejora detectada	Conocer si realmente alguna persona se encuentra acosada, menos valorada... Establecer cauces para detectar y actuar en estos casos.				
Objetivo específico 7	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
Medida 7.1	Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 				
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisará el marco teórico y legislativo existente. La Comisión de Igualdad trabajará la metodología para abordar los siguientes aspectos del protocolo: <ul style="list-style-type: none"> Ámbito de aplicación. Procedimiento preventivo. Procedimiento de garantía. Faltas y sanciones. Se elaborará un primer borrador con la participación activa de la Comisión de Igualdad, la Dirección, las personas responsables de prevención y salud laboral y la representación sindical. Se publicará el borrador en la intranet durante un tiempo para que cualquier persona pueda hacer sus aportaciones. Se elaborará el protocolo definitivo. Se aprobará el protocolo de prevención y actuación. 				
Cronograma	<table border="1"> <tr> <td>2018-2019</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2018-2019			
2018-2019					
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de Igualdad. Responsables de prevención y salud laboral. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación previa sobre acoso sexual y por razón de sexo. Dinámicas participativas de elaboración. Revisión de otros protocolos, como el "Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo" de Emakunde. 				
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa como apoyo. 				
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con los riesgos psicosociales y la cultura organizacional. 				
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones de trabajo para la elaboración del protocolo. Protocolo aprobado. 				

7.2

PLANTILLA	
Área de Mejora detectada	Conocer si realmente alguna persona se encuentra acosada, menos valorada... Establecer cauces para detectar y actuar en estos casos.
Objetivo específico 7	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Medida 7.2	Difusión y formación del personal en el uso del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre todo en lo referente a las vías para primeras consultas.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se difundirá el protocolo aprobado a través de la intranet y del servicio habitual de envío de documentación a todas las personas de la organización. Se realizará una o varias sesiones de presentación y formación de toda la plantilla en el uso del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre todo en lo referente a las vías disponibles para las primeras consultas, dudas, preguntas, etc. A partir de su aprobación y difusión, se realizará un seguimiento anual de la utilización y puesta en marcha del protocolo.
Cronograma	2019-2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de Igualdad. Responsable de formación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de la Medida 7.1. Formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa como apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con los riesgos psicosociales y la cultura organizacional.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de la plantilla que ha recibido el protocolo por los cauces habituales de envío de documentación. Porcentaje de la plantilla que ha acudido a la sesión o sesiones de presentación y formación. Número de veces que se ha activado el protocolo. Análisis de los procedimientos realizados en dichas actuaciones: tipo de caso, tipo de actuación, resultado de la misma, porcentaje de mujeres y de hombres que lo han solicitado, etc.

7.3

PLANTILLA									
Área de Mejora detectada	Conocer si realmente alguna persona se encuentra acosada, menos valorada... Establecer cauces para detectar y actuar en estos casos.								
Objetivo específico 7	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.								
Medida 7.3	Fomentar los buenos tratos basados en la igualdad y trabajar la comunicación no violenta, de cara a evitar las manifestaciones de la violencia.								
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla. 								
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se elaborará con el profesorado un "decálogo" de buenos tratos entre trabajadoras y trabajadores desarrollando aspectos relacionados con la igualdad y la comunicación no violenta. Por ejemplo: el respeto mutuo en las formas y los contenidos, la escucha activa, el debate abierto de los planteamientos, la no ocultación de información, la utilización de los foros establecidos, la no transmisión de rumores, etc. La Comisión de Igualdad elaborará una propuesta que transmitirá a los responsables de Convivencia, que elaborarán de forma participativa el "decálogo", incluyéndolo en el Plan de Convivencia, en su difusión y seguimiento. En la revisión y actualización anual del "decálogo", se tendrán en cuenta los resultados del seguimiento anual del Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para incluir aspectos preventivos que pudieran derivarse de las consultas y situaciones detectadas. 								
Cronograma	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019-2020</th> <th>2020-2021</th> <th>2021-2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		2019-2020	2020-2021	2021-2022				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022						
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Responsables del Plan de Convivencia. 								
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación sobre buenos tratos y comunicación no violenta. 								
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa. 								
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con los riesgos psicosociales y la cultura organizacional. 								
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> "Decálogo" elaborado. Inclusión del mismo en el Plan de Convivencia. Seguimiento anual, cada curso, del "decálogo" elaborado y de su validez. Adecuación del mismo si fuera el caso, por parte de la Comisión de Igualdad y responsables del Plan de Convivencia. 								

4.8 FORMACIÓN

8.1

PLANTILLA			
Área de Mejora detectada	Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.		
Objetivo específico 8	Formar en Igualdad.		
Medidas 8.1	Inclusión de contenidos de igualdad en el manual de acogida del profesorado.		
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas incorporaciones a la plantilla. 		
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incluirán contenidos básicos de igualdad en el manual de acogida que se reparte a las nuevas incorporaciones: marco legal y conceptual básico, Diagnóstico y Plan para la Igualdad de Nazaret Fundazioa, Comisión y Responsable de Igualdad. Se facilitará y presentará las "Pautas comunes para la comunicación inclusiva" para su aplicación (Medida 3.2). Se facilitará información sobre el sistema de garantías para asegurar la igualdad de trato y oportunidades (Medida 4.1). Se dará a conocer el listado de medidas utilizables para la conciliación corresponsable (Medida 6.3). Se presentará el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (Medida 7.2). Se facilitará y presentará los "Decálogos" de fomento de buenos tratos (Medidas 7.3, 11.4 y 10.3). 		
Cronograma		2019-2020	2020-2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Formación. 		
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación en igualdad. Desarrollo previo de las medidas mencionadas: Medidas 3.2, 4.1, 6.3, 7.2 y 7.3. 		
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 		
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la sensibilización y formación en igualdad de mujeres y hombres. 		
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres que reciben esta información inicial en la incorporación a la organización. Porcentaje de mujeres y hombres de la organización con información y formación básica en igualdad. 		

8.2

PLANTILLA	
Área de Mejora detectada	Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.
Objetivo específico 8	Formar en Igualdad.
Medidas 8.2	Ampliación de la formación específica en igualdad a toda la plantilla: empoderamiento de las mujeres; violencia de género; roles y estereotipos, etc.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se organizará una acción formativa para que la totalidad de la plantilla reciba la misma formación general en igualdad que la que recibió en su día la Comisión de Igualdad de la organización. El contenido será básico y fundamental: marco legal y normativo de la igualdad de mujeres y hombres; marco conceptual: la teoría y la práctica, los principios y los datos; sexo y género: las raíces de los datos; estereotipos y roles de género; diferencia, desigualdad y discriminación; empoderamiento de las mujeres; corresponsabilidad en los cuidados; violencia machista; políticas de igualdad en general y en el ámbito laboral... Se analizará el Diagnóstico de Igualdad y el Plan para la Igualdad de Nazaret, haciendo hincapié en las áreas de mejora, los objetivos definidos y las medidas propuestas para mejorar la situación de mujeres y hombres en la organización.
Cronograma	2018-2019
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Persona formadora experta en igualdad, corresponsabilidad, empoderamiento de las mujeres, violencia de género, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa como apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la sensibilización y formación en igualdad de mujeres y hombres.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de formación en igualdad organizadas. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han participado en la formación.

8.3

PLANTILLA	
Área de Mejora detectada	Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.
Objetivo específico 8	Formar en Igualdad.
Medidas 8.3	Formación del profesorado en coeducación, currículum formal: programaciones, objetivos, contenidos, materiales, libros de texto, etc.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Profesorado del centro.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se organizará una primera acción formativa específica para el profesorado en torno a la coeducación o educación para la igualdad. Su contenido se centrará en los conceptos y aspectos generales de la coeducación y, específicamente, en los aspectos del currículum formal de las etapas formativas que ofrece Nazaret a su alumnado. Capacitará y dará herramientas, mediante ejemplos, para analizar y mejorar desde el punto de vista de la coeducación los aprendizajes explícitos que realiza el alumnado mediante la enseñanza de las asignaturas, programaciones, objetivos, contenidos, materiales didácticos, prácticas y metodología de las diferentes áreas de conocimiento.
Cronograma	2020-2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Formación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Persona formadora experta en igualdad: coeducación, empoderamiento de las mujeres, violencia de género, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa como apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la sensibilización y formación en igualdad de mujeres y hombres, los relacionados con las personas usuarias y la clientela, y los relacionados con el desarrollo de productos y prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de formación en igualdad organizadas. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido la formación. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido la formación por etapas educativas y ciclos formativos.

8.4

PLANTILLA	
Área de Mejora detectada	Plan asumido por toda la plantilla al completo. Ampliar la formación en igualdad a toda la plantilla. Asumir e identificar posibilidades de mejorar.
Objetivo específico 8	Formar en Igualdad.
Medidas 8.4	Formación del profesorado en coeducación, currículum informal: modelos y referentes, uso de espacios y recursos, roles y expectativas, participación y representación, estereotipos y evaluación, etc.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Profesorado del centro.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se organizará una segunda acción formativa específica para el profesorado en torno a la coeducación o educación para la igualdad. Su contenido se centrará, específicamente, en los aspectos del currículum informal u oculto de las etapas formativas que ofrece Nazaret a su alumnado. Capacitará y dará herramientas, mediante ejemplos, para analizar y mejorar desde el punto de vista de la coeducación los modelos y referentes que ve y aprende implícitamente el alumnado con el uso de los espacios y recursos, con los roles y expectativas del entorno, con la presencia, participación y representación diferencial en función del sexo, de los diferentes límites, niveles de exigencia y criterios de evaluación, etc.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de Formación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Persona formadora experta en igualdad: coeducación, empoderamiento de las mujeres, violencia de género, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de asesoría externa como apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la sensibilización y formación en igualdad de mujeres y hombres, los relacionados con las personas usuarias y la clientela, y los relacionados con el desarrollo de productos y prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de formación en igualdad organizadas. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido la formación. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que han recibido la formación por etapas educativas y ciclos formativos.

4.9 SERVICIOS EDUCATIVOS

9.1

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 9	Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios.
Medidas 9.1	Análisis de la necesidad de crear un "Equipo de Mejora" para la inclusión de la perspectiva de género en los servicios.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. Plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se analizará la conveniencia de crear un "Equipo de Mejora" de los servicios que ofrece Nazaret, desde el punto de vista de la igualdad, de cara al siguiente Plan Estratégico y Plan de Igualdad (2022-2025). Dicho equipo podría abordar específicamente aspectos como: el análisis de la prestación de servicios y programas formativos desde el punto de vista de la igualdad y las posibilidades de mejorar y/o modificar la oferta formativa actual. Si se considera necesario, se constituirá el "Equipo de Mejora", definiendo sus objetivos, funciones, forma de trabajo y componentes.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Comisión de Igualdad.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Datos sobre la tendencia de matriculación de los últimos años en las etapas educativas que oferta Nazaret en general y en el propio centro. Datos sobre la evolución de las ofertas formativas de centros de características similares, del mercado formativo y del mercado de trabajo.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con las personas usuarias y la clientela, y los relacionados con el desarrollo de productos y prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones mantenidas para analizar la necesidad de crear el equipo de mejora de servicios. Si finalmente se ha decidido ponerlo en marcha, constitución y características del Equipo de Mejora.

9.2

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 9	Transversalizar la perspectiva de género en la prestación de servicios.
Medidas 9.2	Análisis y mejora de la oferta de servicios desde el punto de vista de la igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se realizará un diagnóstico de situación de la oferta educativa con datos cuantitativos y cualitativos de los últimos cursos. Será función del "Equipo de mejora" (Medida 9.1), en el caso de que haya sido creado. Se analizará de forma sistematizada la oferta de servicios desde el punto de vista de la igualdad, identificando las áreas de mejora en la oferta existente y las posibles nuevas ofertas formativas. Se elaborará un plan de mejora específico con las posibles mejoras y modificaciones, sus objetivos y contenidos, y las actuaciones y recursos necesarios. Se incluirán las mejoras y cambios acordados en el siguiente Plan estratégico y Plan de igualdad (2022-2025).
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Equipo Directivo. "Equipo de mejora", si lo hubiere.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Formación en igualdad (Medida 8.2). Referentes de guías existentes, como la provista por Emakunde: "¿Qué significa integrar la perspectiva de género en nuestros productos y servicios?".
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Si fueran necesarias, las inversiones pertinentes para poder realizar las mejoras planteadas,
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con las personas usuarias y la clientela, y los relacionados con el desarrollo de productos y prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Composición, funcionamiento y características del grupo de trabajo que ha realizado el análisis. Número de reuniones mantenidas en el proceso de análisis y mejora. Actas de dichas reuniones. Resultado y conclusiones del análisis realizado. Informe de las mejoras y cambios acordados.

4.10 SENSIBILIZACIÓN

10.1

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 10	Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias.
Medidas 10.1	Realización de acciones de sensibilización con el alumnado en temas relacionados con la igualdad formal y real.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se realizarán acciones de sensibilización, en la línea de los cursos anteriores, en fechas significativas (8 de marzo, 25 de noviembre...), campañas institucionales ("Beldur Barik", "No es no", "Denok gara zu", "Fiestas libres de sexismo"...), etc. Se pondrá especial hincapié en que el alumnado reflexione y diferencie entre igualdad formal (legal) e igualdad real (de trato y oportunidades) con el objetivo de que desmitifiquen el llamado "espejismo de la igualdad". Se identificarán temas, aspectos, dudas, dificultades, etc. relacionadas con la igualdad aplicada a la vida cotidiana del alumnado. Las acciones realizadas se visibilizarán y difundirán mediante noticias, resúmenes, imágenes y vídeos en los corchos y lugares habituales del centro, en la intranet y la página web, en las comunicaciones al alumnado, en la prensa y los medios de comunicación cercanos, etc.
Cronograma	2018-2019
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Responsable de formación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.2, 3.3 y 8.2.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de ponentes o asesoría externa de apoyo.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de acciones programadas y ejecutadas, de alumnas y alumnos participantes, de comunicaciones realizadas. Carteles, imágenes, vídeos, material utilizado o expuesto, etc. Temas, aspectos, dudas, dificultades, etc. relacionadas con la igualdad aplicada a la vida cotidiana del alumnado que hayan sido identificadas.

10.2

ALUMNADO									
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.								
Objetivo específico 10	Sensibilizar en igualdad a las personas usuarias.								
Medidas 10.2	Desarrollo de un programa de sensibilización del alumnado en temas relacionados con la coeducación, el empoderamiento de las mujeres, la corresponsabilidad, la violencia de género...								
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. 								
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se elaborará y desarrollará un programa propio de sensibilización, de tres cursos de duración, que podrá engarzarse o no con las fechas y campañas externas al centro. El programa se estructurará y sistematizará en base a los temas, aspectos, dudas... identificadas en la Medida 10.1. Se programarán actividades (talleres, exposiciones, actuaciones, representaciones, etc.) con personas formadas en igualdad y en coeducación. Se pondrá especial hincapié en aspectos relacionados con los Derechos Humanos y la igualdad, los buenos tratos, el empoderamiento de las mujeres, la ética del cuidado, la corresponsabilidad en los cuidados, la violencia de género en todo tipo de relaciones y ámbitos, las relaciones afectivas y las relaciones sexuales en y para la igualdad, etc. Las acciones realizadas se visibilizarán y difundirán mediante noticias, resúmenes, imágenes y vídeos en el centro, en la intranet y la página web, en las comunicaciones al alumnado, en la prensa y los medios de comunicación cercanos, etc. 								
Cronograma	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019-2020</th> <th>2020-2021</th> <th>2021-2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		2019-2020	2020-2021	2021-2022				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022						
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Responsable de formación. 								
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.2, 3.3 y 8.2. 								
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Posible contratación de ponentes o asesoría externa de apoyo. 								
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde. Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad. 								
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de acciones programadas y ejecutadas, de alumnas y alumnos participantes, de comunicaciones... Carteles, imágenes, vídeos, material utilizado o expuesto, etc. Temas, aspectos, dudas, dificultades, etc. relacionadas con la igualdad en la vida del alumnado que hayan sido trabajadas. 								

4.11 CURRÍCULUM

11.1

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 11	Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret.
Medidas 11.1	Revisión de las programaciones, objetivos, contenidos, libros de texto, etc. desde una perspectiva coeducativa.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado. Personas usuarias.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán los aspectos del currículum formal de todas las etapas formativas. Se analizarán y mejorarán desde el punto de vista de la coeducación los aprendizajes explícitos que realiza el alumnado (Medida 8.3). • Se revisarán sistemáticamente con perspectiva de género las programaciones, objetivos, contenidos, materiales didácticos, prácticas y metodología de todas las áreas de conocimiento. • Se modificarán los aspectos y materiales pertinentes y se añadirán los nuevos que se considere adecuados y oportunos. • Se pondrá especial atención en corregir el androcentrismo que pudiera subyacer en los elementos señalados, modificándolos para que recojan la obra humana de las mujeres con igual presencia, protagonismo y valoración que la de los hombres. • Se corregirán especialmente las manifestaciones derivadas de la aplicación de prejuicios, roles y estereotipos de género en la selección, trato y consideración dada a mujeres y hombres. • Se modificará el uso del lenguaje y de las imágenes para que responda a la Guía de pautas comunes de uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes (Medida 3.2).
Cronograma	2020-2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad. Profesorado. Alumnado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo previo de las Medidas 8.2, 8.3, 3.1 y 3.2. • "Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículum y en la actividad docente de las enseñanzas de Régimen Especial y de Formación Profesional. Propuestas concretas para Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)". Dpto. de Educación. Gobierno Vasco.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.

Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none">• No procede.• Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, las personas usuarias y el desarrollo de productos y la prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none">• Número y porcentaje de profesoras y profesores y, si es el caso, de alumnas y alumnos implicados.• Resumen de las revisiones realizadas, de las correcciones realizadas y de las mejoras incluidas en cada etapa formativa y, dentro de ella, en cada área de conocimiento, en todos los aspectos: programaciones, objetivos, contenidos, materiales didácticos, prácticas y metodología

11.2

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 11	Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret.
Medidas 11.2	Revisión de los modelos y referentes implícitos en el uso de los espacios y del "paisaje", en la participación y representación, etc. desde una perspectiva coeducativa.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado. Personas usuarias.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisarán los aspectos del currículum informal u oculto de de todas las etapas formativas. Se analizarán y mejorarán desde el punto de vista de la coeducación los aprendizajes implícitos que realiza el alumnado (Medida 8.4). • Se revisarán sistemáticamente con perspectiva de género los modelos y referentes que ve y aprende implícitamente el alumnado en las estructuras y el funcionamiento diario, en el estatus y las relaciones que observa, experimenta y vive. • Se pondrá especial atención en observar, analizar y mejorar desde el punto de vista de la coeducación: el uso de los espacios y recursos; los roles y expectativas de género que perciba el alumnado; la presencia, participación y representación de alumnas y alumnos; los límites, el nivel de exigencia y los criterios de evaluación... • Se corregirán especialmente las desigualdades de trato derivadas de la aplicación implícita de prejuicios, roles y estereotipos de género en las relaciones interpersonales. • Se modificará el uso del lenguaje y de las imágenes para que la comunicación interna responda a la guía de pautas comunes de uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes (Medida 3.2).
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad. Profesorado. Alumnado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo previo de las Medidas 8.2, 8.4, 3.1 y 3.2.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No procede. • Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, las personas usuarias y el desarrollo de productos y servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de profesoras y profesores y, si es el caso, de alumnas y alumnos implicados. • Resumen de las observaciones y análisis realizados, de las áreas de mejora detectadas y de las actuaciones programadas en cada etapa formativa y en cada ámbito del centro.

11.3

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.
Objetivo específico 11	Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret.
Medidas 11.3	Inclusión de la igualdad como factor necesario para una educación integral de la persona, para la capacitación laboral y para la sostenibilidad empresarial y social.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Profesorado. Personas usuarias.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Se desarrollará específicamente la formación del alumnado para todos los aspectos y ámbitos de la vida y no únicamente y de forma reduccionista para el mundo laboral y la vida productiva. • Se incluirá en la formación del alumnado, de forma expresa y explícita, las capacidades para el desarrollo personal y familiar, las habilidades para la vida y la convivencia, la relación directa e interdependiente entre tiempo productivo y tiempo reproductivo, y la corresponsabilidad en todos los ámbitos vitales. • Se desarrollará una orientación académico-profesional y una formación y orientación laboral (FOL) integrales, desde y para la libertad, la autonomía personal, la corresponsabilidad familiar, la capacitación y cooperación profesional y la participación social. • Se trabajará el papel central y fundamental de la igualdad y los Derechos Humanos en las relaciones profesionales y laborales: leyes y normativa laboral, convenios laborales, códigos deontológicos, guías de buenas prácticas, protocolos de prevención y actuación contra los distintos tipos de acoso, mediación laboral, conciliación corresponsable, etc. • Se revisarán desde el punto de vista señalado los materiales utilizados en el centro, se realizarán las correcciones y mejoras oportunas y se añadirán las unidades didácticas y los materiales necesarios.
Cronograma	2020-2021
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad. Profesorado. Alumnado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo previo de las Medidas 8.2 y 8.3. • "Guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículum y en la actividad docente de las enseñanzas de Régimen Especial y de Formación Profesional. Propuestas concretas para Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)". Dpto. de Educación. Gobierno Vasco.

Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No procede. • Indirectamente, los relacionados con la formación en igualdad, las personas usuarias y el desarrollo de productos y servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de profesoras y profesores y, si es el caso, de alumnas y alumnos implicados. • Resumen de las revisiones y análisis realizados, de las áreas de mejora detectadas y de las actuaciones y materiales programados para cada etapa formativa en todos los aspectos señalados.

11.4

ALUMNADO									
Área de Mejora detectada	Reforzar, concienciar y sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad para trasladarlo al alumnado. Incidir en la actividad con el alumnado, las familias y el cuidado del material. Acciones de sensibilización dirigidas al alumnado sistematizadas e integradas en las unidades didácticas.								
Objetivo específico 11	Incluir la perspectiva de género en el currículum formal, informal y oculto de Nazaret								
Medidas 11.4	Fomento de un trato diario y relaciones con el alumnado y entre el alumnado basadas en la igualdad.								
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. 								
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se elaborará con el alumnado un “decálogo”, unas pautas básicas de buenos tratos entre alumnas y alumnos y con el profesorado, desarrollando aspectos relacionados con la igualdad y la comunicación no violenta. Se incidirá especialmente en el valor único e irreplicable de cada persona, el respeto mutuo en las formas y los contenidos, la escucha activa, el debate abierto de los planteamientos, la no ocultación de información, la utilización de los foros establecidos, la no transmisión de rumores, la no aplicación de estereotipos y prejuicios de género, etc. La Comisión de Igualdad elaborará una propuesta que transmitirá a los responsables de Convivencia, que elaborarán de forma participativa con el alumnado el “decálogo”, incluyéndolo en el Plan de Convivencia y en su difusión. Se realizará un seguimiento específico anual, cada curso, del decálogo elaborado, recogiendo la valoración y las aportaciones del alumnado y actualizándolo si fuera necesario. 								
Cronograma	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2018-2019</th> <th>2019-2020</th> <th>2020-2021</th> <th>2021-2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022				
2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022						
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de Igualdad. Responsable de Convivencia. Profesorado. 								
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.2, 3.3, 8.2, 10.1 y 10.2. 								
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. 								
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con las personas usuarias. 								
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> “Decálogo” elaborado. Inclusión del mismo en el Plan de Convivencia. Encuesta anual, cada curso, de satisfacción, sugerencias y aportaciones realizada entre el alumnado. Seguimiento anual del “decálogo” cada curso, y adecuación del mismo si fuera el caso, por parte de la Comisión de Igualdad y responsables del Plan de Convivencia. 								

4.12 PARIDAD

12.1

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.
Objetivo específico 12	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado.
Medidas 12.1	Desarrollo de estrategias para atraer a alumnado varón a estudios feminizados, transmitiendo mensajes que subrayen que el cuidado y la educación es también cosa de hombres, de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Personas usuarias. Entorno social.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se visibilizará, tanto implícita como explícitamente, tanto con las imágenes como con los textos de la web, folletos, publicidad, anuncios, etc., que en Nazaret se forman tanto mujeres como hombres en todas las especialidades del centro. Se darán charlas de presentación en escuelas del entorno sobre los estudios que realizan las y los alumnos en Nazaret Fundazioa, haciendo hincapié en la política de la organización de acoger alumnado mixto y desarrollar una formación coeducativa que supere los estereotipos y prejuicios de género en todas las etapas y especialidades. Se transmitirán mensajes (titulares, eslóganes, frases destacadas...) que subrayen la importancia que tienen para la sociedad el cuidado de las personas, la administración, el comercio, los servicios sociales y culturales... Se subrayará igualmente que el cuidado de las personas, la administración, el comercio, los servicios sociales y culturales... son trabajos y empleos adecuados, deseables y dignos para cualquier persona. Se estudiará la posibilidad de lanzar estos mensajes en medios, lugares, formatos, etc. más cercanos a los varones.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipo directivo. Responsable de comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1, 3.2 y 3.3
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de usuarios varones en cada programa formativo y evolución de este porcentaje en los últimos 4 años. Porcentaje de alumnos varones en la entidad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de campañas, anuncios, carteles, etc. modificados con los mensajes señalados. Número de presentaciones en centros escolares del entorno.

12.2

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.
Objetivo específico 12	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado.
Medida 12.2	Desarrollo de estrategias para atraer a hombres a los procesos de selección de profesorado en estudios considerados femeninos.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Profesorado. Entorno social.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se visibilizará, tanto implícita como explícitamente, tanto con las imágenes como con los textos de la web, folletos, publicidad, anuncios, etc., que en Nazaret Fundazioa trabajan tanto hombres como mujeres en todos los programas formativos y especialidades del centro. Se solicitará a los centros universitarios de formación del profesorado, expresamente, solicitudes para prácticas de hombres y de mujeres para todas las etapas y especialidades. Se darán charlas de presentación o/y se enviará información a los centros de formación del profesorado, a los colegios profesionales, asociaciones y sindicatos, sobre el trabajo que realizan las y los profesionales en Nazaret, haciendo hincapié en el proyecto coeducativo del centro y en la política de la organización de formar equipos equilibrados que lo posibiliten. Se estudiará la posibilidad de lanzar estos mensajes en medios, lugares, formatos, etc. más cercanos a los varones. Se recogerá todo lo anterior de forma especialmente clara y atractiva en el botón "Trabaja en Nazaret" de la página web.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Equipo directivo. Responsable de comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1, 3.2 y 3.3.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje actual de profesores varones en cada programa formativo y evolución de este porcentaje en los últimos años. Porcentaje de profesores varones en la entidad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número de campañas, anuncios, carteles, etc. modificados con los mensajes señalados. Porcentaje de profesores y profesoras en prácticas, en general y por especialidades. Número de envíos/presentaciones en centros de formación de profesorado, colegios profesionales, asociaciones, sindicatos... Porcentaje de solicitudes de profesoras y profesores en el botón "Trabaja en Nazaret".

12.3

ALUMNADO	
Área de Mejora detectada	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.
Objetivo específico 12	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado.
Medidas 12.3	Revalorización de los estudios considerados femeninos, dándoles la importancia que tienen en nuestra sociedad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Plantilla. Personas usuarias. Entorno social.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se incluirán titulares, frases destacadas, recuadros, llamadas de atención, etc. con este contenido y enfoque en todas las comunicaciones de Nazaret: publicidad, memorias, informes para el alumnado, comunicaciones a las familias, etc. Se organizarán eventos con estos objetivos y contenidos, tales como: charlas, encuentros, jornadas de formación, grupos de trabajo, congresos, simposios, presentación de investigaciones, etc. de centros que trabajan en el sector, de personas referentes expertas, de profesorado de estas especialidades, de profesionales de estos ámbitos... Se enviarán periódicamente a los medios de comunicación del entorno noticias, artículos, resúmenes, estadísticas, datos, titulares, imágenes, vídeos, reportajes, reseñas de estudios... Se publicará todo lo anterior en los corchos del centro, en la intranet, en la página web, en las redes sociales...
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Equipo directivo. Responsable de comunicación. Profesorado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1, 3.2 y 3.3
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal. Presupuesto para la organización de eventos, si los hubiere.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los relacionados con las personas usuarias, el desarrollo de productos y la prestación de servicios.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje de inserciones de mensajes en la documentación del centro, en general y en cada tipo de documento. Número de eventos organizados por tipos. Asistencia y participación de mujeres y hombres en los eventos organizados. Numero de envíos a los medios de comunicación y porcentaje de notas publicadas o emitidas.

4.13 RELACIONES EXTERNAS

13.1

OTRAS ENTIDADES	
Área de Mejora detectada	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.
Objetivo específico 13	Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad.
Medidas 13.1	Comunicación y difusión del Plan de Igualdad y de su desarrollo, seguimiento y evaluación en las Memorias de Nazaret Fundazioa.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas, organizaciones e instituciones del entorno.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se establecerá una noticia, un banner, una imagen... un enlace destacado en la página inicial del sitio web. Se recogerá la totalidad del Plan para la Igualdad aprobado en la página web y en las redes sociales de la entidad. Se publicarán noticias periódicas sobre la puesta en marcha, los resultados, las actuaciones, los datos, etc. significativos que se produzcan en el desarrollo de las medidas previstas. Se incluirá información general sobre el Diagnóstico y el Plan para la Igualdad realizados en todo tipo de comunicaciones de la organización hacia el exterior. Se incluirá el compromiso de la organización, la existencia del Diagnóstico y del Plan para la Igualdad y una breve presentación-resumen del mismo en el CV, compromisos, cualificaciones y reconocimientos de Nazaret Fundazioa. Se incluirá un resumen de las medidas del Plan para la Igualdad programadas para dicho curso y del seguimiento de las mismas en la memoria anual de Nazaret Fundazioa.
Cronograma	2019-2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Dirección. Responsable de comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1, 3.2 y 3.3.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, en los de cultura organizacional.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Número y tipo de comunicaciones hacia el exterior en las que se recoge la existencia del diagnóstico y del plan. Número de noticias, comunicaciones... en relación al Plan para la Igualdad que se recogen en la web y las redes sociales. Número de respuestas de otras entidades, organizaciones e instituciones. Número de noticias aparecidas en los medios.

13.2

OTRAS ENTIDADES	
Área de Mejora detectada	Evitar la feminización de los estudios, tanto del alumnado como del profesorado. Combatir las resistencias culturales en cuanto a ciclos que se consideran femeninos.
Objetivo específico 13	Difundir el compromiso de la organización con la Igualdad.
Medidas 13.2	Uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones con las instituciones y con otras entidades: convocatorias, informes, memorias, actas, documentación, etc.
Personas destinatarias	Todas las personas, organizaciones e instituciones del entorno.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Se revisarán sistemáticamente todas las comunicaciones externas de todo tipo para ver si cumplen las pautas comunes de comunicación inclusiva, de uso inclusivo del lenguaje y las imágenes, elaboradas en la medida 3.2. Se cuidará especialmente la representación y el tratamiento de igual reconocimiento y protagonismo de mujeres y hombres en las comunicaciones y relaciones externas. Al final de cada curso se realizará un muestreo aleatorio de cada tipo de comunicaciones y documentos enviados al exterior para analizar si el procedimiento de revisión ha funcionado adecuadamente o si debe introducirse alguna mejora. Las personas que elaboran o revisan más documentos se pondrán de acuerdo, al comienzo de cada curso, en el estilo y la forma concreta de aplicar las pautas comunes de comunicación inclusiva y se formará al respecto a las personas nuevas.
Cronograma	2019-2020
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Responsable de comunicación. Administración y secretaria. Equipo Directivo. Profesorado. Toda la plantilla.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo previo de las Medidas 3.1. y 3.2.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No procede. Indirectamente, los de formación en igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de comunicaciones y documentos enviados al exterior que se ha revisado. Porcentaje de documentos modificados. Porcentaje de mejoras detectadas en el muestreo y análisis anual para garantizar el buen funcionamiento de las revisiones. Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que elaboran y/o revisan la documentación y comunicación externa.

--
OREBE, 2018-06-19