

I. PLAN DE IGUALDAD





L a igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

● ONU - Objetivos de desarrollo sostenible



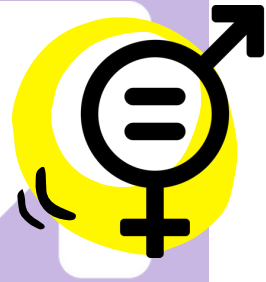
COMISIÓN DE IGUALDAD DE BASTIDA IKASTOLA

NOMBRES Y APELLIDOS	REPRESENTACIÓN
Maria Amurrio Barroeta	Presidenta
Naroa Izurza Arejita	Representante legal de los y las trabajadoras
Jesús María Bedialauneta Mugartegui	Director pedagógico
Saioa Guerricagoitia Labarga	Coordinadora LH
Leire Unceta Zaballa	Coordinadora HH

FUNCIONES

- Toma de decisiones-Nivel técnico (ámbito de discusión y consenso).
- Diseñar, planificar e impulsar el proceso.
- Asegurar que la comunicación sobre el proceso se da adecuadamente y llega a toda la plantilla.

I. PLAN DE IGUALDAD



OBJETIVOS GENERALES DEL I. PLAN DE IGUALDAD

- Continuar con el proceso iniciado en Bastida Ikastola a través de este I. Plan de Igualdad, dando pasos hacia la igualdad de mujeres y hombres con el desarrollo de las líneas de trabajo, objetivos y acciones que figuran en el mismo.
- Situar la igualdad entre mujeres y hombres como eje de la gestión y estrategia de la Ikastola, garantizando la transversalidad necesaria para que se den los logros en el camino de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Posicionarse como referencia para la igualdad de mujeres y hombres ante las entidades del ámbito educativo y del entorno.
- Incorporación plena y sistemática del enfoque de igualdad en la actividad educativa diaria.

I. PLAN DE IGUALDAD





MEDIDAS GENERALES PARA LA IGUALDAD

01

OBJETIVO GENERAL

Establecer los recursos (materiales y personales) necesarios para el desarrollo de las líneas de trabajo, objetivos y acciones previstas en este I.Plan de Igualdad de Bastida Ikastola, con el fin de garantizar las cotas de igualdad de la entidad.

Objetivo específico 1

Continuar garantizando la igualdad de mujeres y hombres en la estrategia general y en la gestión de Bastida Ikastola.

Acciones:

- 1.1.- **Dar a conocer el compromiso de la dirección** de Bastida Ikastola con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- 1.2.- **Mantener la Comisión de Igualdad** creada en este proceso de coordinación del diseño, implantación, seguimiento y evaluación del I. Plan de Igualdad y garantizar las condiciones para el correcto desarrollo de su actividad (horas de reunión, formaciones, recursos...).
- 1.3.- **Integrar la igualdad** en la estrategia global de la entidad, integrándola entre los indicadores de satisfacción del personal.
- 1.4.- **Elaborar el registro del I. Plan de Igualdad (REGCON)** siguiendo las directrices del decreto 901/2020 que regula los Planes de Igualdad en las empresas.



Objetivo específico 2

Dar a conocer el I. Plan de Igualdad de Bastida Ikastola y poner en marcha las líneas de trabajo, objetivos y acciones previstas en el mismo.

Acciones:

2.1.- Dar a conocer a la plantilla las líneas de trabajo, objetivos, acciones y desarrollo del I. Plan de Igualdad.

2.2.-Dar a conocer el I. Plan de Igualdad entre los que Bastida Ikastola considere **grupos de interés** (familias, Federación de Ikastolas, entidades públicas, proveedores, colaboradores...).

2.3.-Integrar la igualdad de mujeres y hombres en la documentación de acogida de la entidad y en caso de que no existiera, elaborar un documento o procedimiento que exprese el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en su actividad.



Objetivo específico 3

Expresar de forma explícita su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, tanto a nivel interno como externo.

Acciones:

3.1.- Participar en iniciativas en materia de igualdad que se organicen en **diferentes instituciones y entidades** (Ayuntamiento, Diputación, Emakunde, Federación de Ikastolas, Departamento de Educación...).

3.2.- Hacer declaraciones del compromiso de la entidad en **días especiales relacionados con la igualdad y la desigualdad** (8 de marzo, 25 de noviembre, 17 de mayo...) utilizando los canales que se utilizan actualmente o creando nuevos y promoviendo la participación de la comunidad educativa.



SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

02

OBJETIVO GENERAL

Proporcionar los recursos de sensibilización y formación necesarios para que todo el personal que trabaja en Bastida Ikastola tenga la capacidad de conocer, comprender, interiorizar y transmitir conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Objetivo específico 4

Establecer y garantizar los recursos necesarios para la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Ekintzak:

4.1.-Diseñar un programa formativo en materia de igualdad siguiendo los criterios de necesidades formativas señalados por el personal en la fase de diagnóstico:

- La base de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la construcción de roles y estereotipos de género
- Lenguaje no sexista
- Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género

4.2.-Formar a la plantilla para que muestre y transmita valores y actitudes igualitarias en el día a día, teniendo en cuenta el carácter estratégico de la educación, especialmente de la coeducación, en su camino hacia la igualdad de mujeres y hombres.



Objetivo específico 5

Impulsar la participación en iniciativas de igualdad que puedan ser beneficiosas para las personas que forman parte de Bastida Ikastola en el día a día de la entidad.

Acciones:

5.1.-Fomentar la participación del personal en jornadas y/o iniciativas organizadas por otras entidades o instituciones, públicas o privadas, en materia de igualdad.



OBJETIVO GENERAL

Mantener las medidas adoptadas por el personal de Bastida Ikastola para conciliar la vida laboral, familiar y personal, identificar las necesidades de conciliación que puedan surgir en el futuro y propiciarlas, fomentando siempre una actitud corresponsable.

Objetivo general 6

Mantener y garantizar medidas para que el personal de Bastida Ikastola pueda conciliar de forma equilibrada la vida laboral, familiar y personal.

Acciones:

6.1.- Mantener las medidas de conciliación vigentes y recoger en un documento las nuevas medidas que pudieran acordarse en base a posibles necesidades futuras en base a criterios objetivos.

6.2.- Difusión de las medidas actualmente vigentes para garantizar el conocimiento de las medidas a todo el personal.

6.3.- Establecer medios de recogida de datos para **identificar las necesidades** existentes en el ámbito de la conciliación y las propuestas de respuesta a las mismas.

6.4.- Establecer mecanismos para el análisis y sistematización en la medida de la viabilidad de las propuestas identificadas a nivel de conciliación.



Objetivo específico 7

Promover un modelo de cultura empresarial y de gestión basado en la corresponsabilidad, a través de la sensibilización y valoración de la importancia que tiene el ámbito del cuidado (por diferentes motivos, el cuidado de las personas adultas o el cuidado general de los menores).

Acciones:

7.1.- Sensibilizar sobre la importancia de la **corresponsabilidad** y **cuidado** para garantizar el derecho a la conciliación y reparto de los cuidados de forma paritaria.



SELECCIÓN DE PERSONAL Y PROMOCIÓN

04

OBJETIVO GENERAL

Garantizar la no existencia de discriminaciones por razón de sexo en materia de selección y promoción laboral en Bastida Ikastola.

Objetivo específico 8

Garantizar que los procesos de selección y promoción que se realizan en Bastida Ikastola se realizan en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones:

- 8.1.- Ofrecer a la mesa encargada de la selección la **formación** necesaria para llevar a cabo su trabajo desde la perspectiva de género.
- 8.2.- **Analizar en el procedimiento de selección vigente** los criterios que recoge para garantizar su carácter no discriminatorio y realizar las adaptaciones y mejoras necesarias.
- 8.3.- **Asegurar** que el lenguaje, imágenes, requisitos establecidos, etc... utilizados en los procedimientos de selección y promoción no presenten discriminación por razón de sexo.
- 8.4.- **Analizar el procedimiento de promoción vigente**, analizando los criterios que recoge para garantizar su carácter no discriminatorio y realizando las adaptaciones y mejoras necesarias.



POLÍTICA SALARIAL

05

OBJETIVO GENERAL

Seguir garantizando una política salarial igualitaria y garantizar la transparencia al respecto.

Objetivo específico 9

Garantizar que el personal conozca la política salarial y que ésta se ajuste a los criterios de igualdad entre mujeres y hombres.

Acciones:

9.1.- Establecer recursos para el seguimiento de las obligaciones de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres recogidas en el Decreto 902/2020. **Registro salarial y auditoría retributiva.**

9.2.- Continuar asegurando una política salarial igualitaria en la empresa que garantice la igualdad de mujeres y hombres.

(*) Un trabajo tendrá el mismo valor que otro siempre que la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente asignadas sea equivalente a las condiciones educativas, profesionales o de formación requeridas para su desempeño, a los factores estrictamente ligados a su realización y a las condiciones de trabajo en las que se desarrollan efectivamente. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores)



OBJETIVOS GENERALES

Garantizar la comunicación permanente de las medidas y acciones llevadas a cabo entorno al I. Plan de Igualdad con el fin de fomentar la participación del personal.

Objetivo específico 10

Establecer los medios para dar a conocer las líneas de trabajo, objetivos y acciones principales que se recogen I. Plan de Igualdad

Acciones:

10.1.- Diseñar, dar a conocer, alimentar y mantener los canales de difusión de los pasos que se den en la entidad en el marco del desarrollo, seguimiento y evaluación del I. Plan de Igualdad.



Objetivo específico 11

Consolidar una imagen empresarial basada en el compromiso y la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones:

11.1.- Establecer pautas de lenguaje y comunicación no sexista y elaborar y difundir una **guía interna(*)** que sirva para la actividad diaria del personal (comunicación interna y externa).

11.2.-Garantizar la formación de las personas encargadas de la comunicación interna y externa en la entidad, garantizando un lenguaje inclusivo en las comunicaciones que se realicen.

Objetivo específico 12

Garantizar el criterio de igualdad en la política lingüística de Bastida Ikastola.

12.1- Asegurar que se **garantice el criterio de igualdad en la política lingüística** mediante la utilización de los recursos que hasta ahora se han creado y usado, así como los que se puedan generar.



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

07

OBJETIVO GENERAL

Implantación de políticas de prevención de riesgos laborales con enfoque de género, más allá de la maternidad, paternidad y lactancia.

Objetivo específico 13

Garantizar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales en Bastida Ikastola.

Acciones:

13.1.- Realizar análisis de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

13.2.- Completar el documento con las conclusiones de este análisis y trasladarlo a todo el personal, garantizando su aplicación en los casos en que sea necesario.



OBJETIVO GENERAL

Prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y adoptar medidas para detectar y prevenir los casos y situaciones que pudieran darse.

Objetivo específico 14

Reconocer el derecho a no padecer acoso sexual y sexista en el trabajo y garantizar una respuesta firme de la entidad ante cualquier situación.

Acciones:

14.1.- Analizar el protocolo de acoso sexual y sexista recogido en el convenio laboral, adaptándolo a la realidad y desempeño de la entidad (ámbito de aplicación, miembros del equipo de trabajo...) e introduciendo criterios para la aplicación de mejoras. Guías:

- https://www.inpadron.gob.es/filtros Tematicas/Tiemblas Empresas/docs/E-mail DirA RazonGenero/Retribu_Exist_y_Por_Razon_De_Soport_2021.pdf
- https://www.emakunde.euskad.eus/contenidos/informacion/itinerario _guias 2/eu_emakunde/adjuntos/sexu_acosacion_y_sex_ysex_visi_visi_crit_proto_eu.pdf

14.2.-Dotar al personal de la formación necesaria para la gestión de lo previsto y previsto en el Protocolo, y en particular de las personas responsables de su aplicación.

14.3.- Difusión del protocolo para que el personal conozca el mismo, garantizando su aplicación cuando sea necesario.

14.4.- Evaluación y actualización del protocolo, asegurando su plena vigencia. Revisarlo anualmente y aplicar las adaptaciones necesarias para ello.



CLIENTELA Y ENTIDADES PROVEEDORAS

09

OBJETIVO GENERAL

Reforzar el principio de igualdad de mujeres y hombres entre clientes, proveedores y colaboradores de Bastida Ikastola.

Objetivo específico 15

Asegurar que se respete el principio de igualdad en las relaciones con los clientes y en los proyectos y servicios educativos ofertados.

Acciones:

15.1.- Dar a conocer a las familias a través de los canales habituales, los criterios de la entidad para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el proyecto educativo y en los servicios que se ofertan en la ikastola.

Objetivo específico 16

Asegurar que la selección de proveedores y colaboradores se realiza bajo el principio de igualdad.

16.1.- Establecer criterios de igualdad en la selección de proveedores y colaboradores.

16.2.- Difundir estos criterios de igualdad entre proveedores y colaboradores.

