

Plan de Igualdad CEP DE ARACENA



La igualdad es el alma de la libertad; de hecho,
no hay libertad sin ella”

FRANCES WRIGHT



INDICE:

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO.....	3
2. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. DESCRIPCIÓN DE ACTUACIONES Y TAREAS CONCRETAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
5. ITINERARIO FORMATIVO.....	22
6. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	23

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO TEÓRICO

Los Centros del Profesorado son unidades de la Consejería de Educación que, como cualquier centro educativo, deben impulsar actuaciones para la sensibilización y la formación en materia de igualdad, coeducación y prevención de violencia de género para la comunidad educativa.

Convencidos como estamos de ello pretendemos, diseñar, poner en práctica y evaluar un Plan de Igualdad de Género útil y posible.

Debemos trabajar para dotar a nuestro profesorado de las competencias que le ayuden a conseguir que nuestros niños y niñas reconozcan y eviten los estereotipos de género, que aprenda a relacionarse de manera pacífica y que se conviertan en hombres y mujeres que construyan una sociedad justa y equitativa entre sexos. Con nuestro Plan de Igualdad de Género pretendemos integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión de nuestro CEP.

Consideramos que se deben impulsar actuaciones para la sensibilización, la prevención, la formación y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este Plan es el instrumento a través del cual en el Centro del Profesorado de Aracena se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir. A fin de alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se pretende:

- ❖ Garantizar que todos los procesos de gestión se realicen de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ❖ Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ❖ Proteger la equidad en la participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres.
- ❖ Integrar, transversalmente, la perspectiva de género en todas las actividades formativas que se programen.

Todo ello es, a nuestro juicio, esencial para avanzar hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para lograr una igualdad efectiva y transformadora en las instituciones públicas y en nuestra sociedad.

El Equipo Técnico de Formación ha diseñado este Plan de Igualdad y lleva aparejado un proceso de diagnóstico y evaluación, que permitirá realizar su seguimiento y su grado de implementación tomando como premisa el desarrollo legislativo más actual:

En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer. Al hacerlo, los Estados Miembros de la ONU dieron un paso histórico en la aceleración de los objetivos de la Organización en materia de igualdad de género y de empoderamiento de la mujer.

En nuestro país, la Constitución Española proclama, en su artículo 14, el principio de igualdad ante la Ley.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía, en su artículo 15, que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos».

Asimismo, reconoce y fortalece el importante papel que desempeña el sistema educativo en materia de igualdad, tal como se establece en su artículo 21.8, según el cual «Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social».

Con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se puso en marcha el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado el 2 de noviembre de 2005.

Durante la última década, el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado ha sido una herramienta fundamental como apoyo a la aplicación de planes y programas que se han considerado estratégicos en la política educativa autonómica.

En marzo de 2012 se aprueba el Decreto 56/2012, de 6 de marzo, por el que se regulan las Zonas Educativas de Andalucía, las Redes Educativas, de aprendizaje permanente y de mediación y la organización y el funcionamiento de los Consejos de Coordinación de Zona.

Posteriormente, el Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado, recoge: “La formación del profesorado constituye un elemento fundamental para dar respuesta a los nuevos retos educativos que plantea la sociedad actual”

El diseño del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 se caracteriza por una serie de rasgos. Entre ellos, hay que resaltar que se presenta como un instrumento facilitador de política educativa integral con planteamientos de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras del sistema educativo.

Nuestro Plan es:

- FLEXIBLE: Se confecciona a medida, en función de los diagnósticos, de las necesidades y de las posibilidades del CEP.
- TRASVERSAL: Implica todas las áreas de gestión de la organización.
- ABIERTO Y DINÁMICO: sometido a cambios de mejora constantes.
- TEMPORAL: se establecerán calendarios para su planteamiento, seguimiento del cumplimiento y evaluación anual.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRUCTURALES: Del propio CEP como organización

1. Incluir la perspectiva de género en todos los documentos del CEP.
2. Crear condiciones que favorezcan la conciliación laboral y familiar de las asesorías.
3. Concretar en el Plan de Formación del CEP actuaciones formativas específicas en materia de igualdad.
4. Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas
5. Evaluar el impacto del Plan de Igualdad en su organización y funcionamiento
6. Establecer mecanismos de colaboración con instituciones y organismos en el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad. (Ayuntamientos, Diputación, AMPAs, IAM, etc.)
7. Dinamizar el banco de recursos y la difusión de buenas prácticas sobre igualdad
8. Crear condiciones favorecedoras de la conciliación laboral y familiar para el profesorado asistente a acciones formativas.
9. Actualizar la formación en dicha temática del Equipo Asesor (nuevas vertientes y variantes de la temática)

OBJETIVOS FUNCIONALES: Asesoramiento a los centros

1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en los centros.
2. Potenciar en los centros la difusión de recursos materiales y buenas prácticas en igualdad a través de las redes de colaboración, plataformas virtuales, jornadas, encuentros, etc
3. Animar a el profesorado a la participación en proyectos de innovación, investigación y elaboración de materiales relacionados con la igualdad.

3. DESCRIPCIÓN DE ACTUACIONES Y TAREAS CONCRETAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESTRUCTURALES	ACTUACIONES
1. Incluir la perspectiva de género en todos los documentos del CEP.	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de todos los documentos del CEP para incluir en ellos la perspectiva de género. • Visualización de un lenguaje no sexista en la cartelería, recursos y materiales didácticos, página web y comunicaciones...
2. Crear condiciones que favorezcan la conciliación laboral y familiar de las asesorías.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización y distribución de las tareas y horarios aludiendo a la conciliación familiar como elemento a considerar prioritario: <ul style="list-style-type: none"> - Horario flexible en entrada y salidas. - Horario de reuniones consensuados.
3. Concretar en el Plan de Formación del CEP actuaciones formativas en materia de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de actividades formativas en materia de Igualdad que serán incluidas en el Plan de Formación de nuestro CEP. • Conexión con otras temáticas, incluyendo la perspectiva de género en otras acciones formativas de diversa temática y colectivo (transversalidad). • Integración de actividades formativas relacionadas con igualdad en la formación de fase de prácticas de profesorado, asesorías e inspección. • Establecer criterios comunes en materia de igualdad desde los tres CEPs planificando acciones conjuntas siguiendo la misma línea de actuación • Atención prioritaria a las necesidades formativas del profesorado que coordina el Plan de Igualdad en sus centros desarrollando acciones que le ayuden en el desempeño de sus funciones. • Incorporación de actividades formativas sobre igualdad en la formación de equipos directivos, equipos de orientación y acción tutorial.

<p>4. Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de información sobre cómo incluir perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de la actividad formativa en sus distintas modalidades. • Valorar el grado de equidad en el desarrollo de las actividades formativas: calidad de los materiales que se presentan desde la perspectiva de género.
<p>5. Evaluar el impacto del Plan de Igualdad en su organización y funcionamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de las autoformaciones específicas de igualdad y las que incluyen la perspectiva de género de manera transversal. • Incorporación de la evaluación del plan de igualdad en el seguimiento del plan de mejora del CEP.
<p>6. Establecer mecanismos de colaboración con instituciones y organismos en el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad. (Ayuntamientos, Diputación, AMPAs, IAM, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento en la comisión técnica provincial de igualdad de los cauces de participación y colaboración con todas aquellas entidades y colectivos relacionados con la temática. • Dar a conocer un catálogo de actividades y recursos a través de la web del CEP • Planificación de acciones conjuntas • Recopilación de datos de contacto de personal responsable de cada entidad
<p>7. Dinamizar el banco de recursos y la difusión de buenas prácticas sobre igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulso de la difusión de buenas prácticas en igualdad a través de jornada buenas prácticas, y otras modalidades formativas, noticia o banner en la web de publicación mensual. • Difusión de banco de recursos a través de la web del CEP.
<p>8. Crear condiciones favorecedoras de la conciliación laboral y familiar para el profesorado asistente a acciones formativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer la posibilidad de acceder a actuaciones formativas a través de vídeos, pod cast, etc. • Concierto de servicio de guardería para las familias que participan en la formación, en aquellas localidades en las que sea posible.
<p>9. Actualizar la formación en dicha temática del Equipo Asesor (nuevas vertientes y variantes de la temática)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de artículos, novedades... • Realización de ETF con temática específica del plan de igualdad. • Actividad formativa al equipo asesor.

OBJETIVOS FUNCIONALES	ACTUACIONES CON Y PARA LOS CENTROS
<p>10. Impulsar la integración de la perspectiva de género en los centros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recopilación de Buenas prácticas en Igualdad • Visitas a centros y aulas sobre el trabajo de igualdad. • Reuniones y seguimientos con las coordinaciones de Igualdad y ETCP/FEI • Valoraciones de las actividades formativas a través de los cuestionarios de satisfacción del profesorado.
<p>11. Potenciar en los centros la difusión de recursos materiales y buenas prácticas en igualdad a través de las redes de colaboración, plataformas virtuales, jornadas, encuentros, etc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de planes de difusión de recursos en los Planes de igualdad de los centros • Difusión de enlaces en la Web del CEP sobre igualdad. • Colaboración en la Red de Coordinación de Planes de Igualdad (AVFP)
<p>12. Impulsar en el profesorado la participación en proyectos de innovación, investigación y elaboración de materiales relacionados con la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión entre el profesorado que coordina el plan de igualdad de los centros de las convocatorias relacionadas con proyectos de innovación e investigación así como otras de elaboración de materiales coeducativos (Premios Rosa Regás, Meridiana.).

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. SEGUIMIENTO

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
1. Incluir la perspectiva de género en todos los documentos del CEP.						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Actualización de todos los documentos del CEP para incluir en ellos la perspectiva de género.	Tercer trimestre	Equipo Directivo Equipo Asesor	Segundo trimestre (posible modificación)			
Visualización de un lenguaje no sexista en la cartelería, recursos y materiales didácticos, página web y comunicaciones...	Todo el curso	Equipo asesor	Todo el curso			
Indicadores :				N.I.	I.	C.
Se han actualizado todos los documentos incluyendo la perspectiva de género						
Se ha utilizado un lenguaje inclusivo en cartelería, recursos, materiales, web y comunicaciones						
Fuentes						
Documentos del centro. Cartelería, materiales, web, comunicaciones utilizadas						
Valoración general			Conseguida	No conseguida	En proceso	
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
2. Crear condiciones que favorezcan la conciliación laboral y familiar de las asesorías.						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Organización y distribución de las tareas y horarios aludiendo a la conciliación familiar como elemento a considerar prioritario: <ul style="list-style-type: none"> • Horario flexible en entrada y salidas. • Horario de reuniones consensuados. 	Inicio de Curso	Equipo directivo Equipos de zona y temática	Cada trimestre			
Indicadores :				N.I.	I.	C.
Se ha favorecido la conciliación laboral y familiar en la distribución de tareas y horarios de las asesorías						x
Fuentes						
Acuerdos de zona y temática Acta de reuniones ETF ROF						
Valoración general		Conseguida	No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO ESTRUCTURAL				
3. Concretar en el Plan de Formación del CEP actuaciones formativas en materia de igualdad.				
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración
Diseño de actividades formativas en materia de Igualdad que serán incluidas en el Plan de Formación de nuestro CEP.	Noviembre	Asesorías de Igualdad Equipo de temática	Enero y Junio	
Priorizar criterios pedagógicos en el Plan de Formación CEP para la determinación de actuaciones formativas.	Noviembre	ETF	A final de cada trimestre	
Conexión con otras temáticas, incluyendo la perspectiva de género en otras acciones formativas de diversa temática y colectivo (transversalidad)	Durante todo el curso, en especial, al inicio	Equipos de temáticas ETF	A final de cada trimestre	
Integración de actividades formativas relacionadas con igualdad en la formación de fase de prácticas de profesorado, asesorías e inspección.				
Establecer criterios comunes en materia de igualdad desde los tres CEPs planificando acciones conjuntas siguiendo la misma línea de actuación				
Atención prioritaria a las necesidades formativas del profesorado que coordina el Plan de Igualdad en sus centros desarrollando acciones que le ayuden en el desempeño de sus funciones.				
Incorporación de actividades formativas sobre igualdad en la formación de equipos directivos y equipos de orientación				
Indicadores :				N.I. I. C.
Se han diseñado acciones formativas en materia de Igualdad que han sido incluidas en el Plan de Formación del CEP				
Se han priorizado criterios pedagógicos con temas de igualdad en el Plan de Formación CEP para determinar las actuaciones formativas.				x
Se han conectado con otras temáticas, incluyendo la perspectiva de género en otros colectivos y temas.				x
Se ha integrado actividades formativas relacionadas con igualdad en la formación de fase de prácticas de profesorado, asesorías e inspección.				x
Se establecen criterios comunes en materia de igualdad desde los tres CEPs planificando acciones conjuntas siguiendo la misma línea de actuación				x
Se prioriza la atención a las necesidades formativas del profesorado que coordina el Plan de Igualdad en sus centros desarrollando acciones que le ayuden en el desempeño de sus funciones.				x
Se incorporan actividades formativas sobre igualdad en la formación de equipos directivos y equipos de orientación.				x

Fuentes			
Plan de Formación CEP Registro de actividades formativas por temáticas, así como la formación de profesorado en prácticas, asesorías, inspección, dirección, orientación. Reuniones de asesorías de Igualdad Provincial.			
Valoración general	Conseguida	No conseguida	En proceso
Logros:			
Dificultades			

OBJETIVO ESTRUCTURAL				
3. Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas				
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración
Incorporación de información sobre cómo incluir perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de la actividad formativa en sus distintas modalidades				
Valorar el grado de equidad en el desarrollo de las actividades formativas: calidad de los materiales que se presentan desde la perspectiva de género				
Indicadores :				N.I. I. C.
Se informa sobre la pertinencia de cuidar la perspectiva de género en la documentación de contratación de ponentes (lenguaje, imágenes...)				
Fuentes				
Ficha de ponentes. Material de ponencias. Equipos motores. Relación de acciones formativas.				
Valoración general	Conseguida	No conseguida	En proceso	

Logros:
Dificultades

OBJETIVO ESTRUCTURAL				
4. Evaluar el impacto del Plan de Igualdad en su organización y funcionamiento				
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración
Valoración de las autoformaciones específicas de igualdad y las que incluyen la perspectiva de género de manera transversal.				
Incorporación de la evaluación del plan de igualdad en el seguimiento del plan de mejora del CEP.				
Indicadores	:			N.I. I. C.
Ha aumentado la transversalidad en las autoformaciones y actividades en abierto en esta temática				
Han aumentado el número de autoformación de esta temática				
Se han desarrollado reuniones de seguimiento y evaluación trimestral en ETF				
El Plan de Igualdad está incluido en la dinámica propia del CEP				
Fuentes				
Resultados de cuestionarios. Registro de acciones formativas y autoformaciones. Actas de ETF.				
Valoración general	Conseguida		No conseguida	En proceso
Logros:				
Dificultades				

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
5. Establecer mecanismos de colaboración con instituciones y organismos en el desarrollo de actividades relacionadas con la igualdad. (Ayuntamientos, Diputación, AMPAs, IAM, etc.)						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Establecimiento en la comisión técnica provincial de igualdad de los cauces de participación y colaboración con todas aquellas entidades y colectivos relacionados con la temática.						
Planificación de acciones conjuntas						
Recopilación de datos de contacto de personal responsable de cada entidad						
Indicadores :				N.I.	I.	C.
Se establecen cauces de participación y colaboración con otras entidades en la comisión técnica provincial.					x	
Se planifican acciones coordinadas con otras instituciones y organismos relacionados con la temática				x		
Se dispone de un listado de datos de contacto de entidades						x
Fuentes						
Reuniones de la Comisión Técnica. Catálogo de actividades y recurso. Lista de datos. Planificación trimestral. Actas de reuniones.						
Valoración general		Conseguida	No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
6. Dinamizar el banco de recursos y la difusión de buenas prácticas sobre igualdad						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Impulso de la difusión de buenas prácticas en igualdad						
Difusión de banco de recursos a través de la web del CEP.						
Indicadores :				N.I.	I.	C.
Se pone en práctica el protocolo de buenas prácticas						
Se recopila y difunde un banco de recursos						
Fuentes						
Jornadas de BBPP. Banco de recursos. Experiencias de los centros de referencia.						
Valoración general		Conseguida	No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
7. Crear condiciones favorecedoras de la conciliación laboral y familiar para el profesorado asistente a acciones formativas.						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Ofrecer la posibilidad de acceder a actividades formativas abiertas a través de vídeos, pod cast, etc.						
Concierto de servicio de guardería para las familias que participan en la formación, en aquellas localidades en las que sea posible.						
Impulsar actividades on-line a nivel de zona CEP						
Indicadores :				N.I.	I.	C.
Se ofrece la posibilidad de acceder a actuaciones formativas a través de vídeos, pod cast, etc.						
Se colabora con otras instituciones que faciliten la conciliación familiar y profesional.						
Se aumenta la oferta de actividades on-line para la zona.						
Fuentes						
Calendario de actividades formativas. ROF. Instituciones colaboradoras.						
Valoración general		Conseguida	No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO ESTRUCTURAL						
8. Actualizar la formación en dicha temática del Equipo Asesor (nuevas vertientes y variantes de la temática)						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Divulgación de artículos, novedades, congresos...						
Realización de ETF con temática específica del plan de igualdad.						
Actividad formativa del equipo asesor.						
Indicadores				N.I.	I.	C.
Se ha comentado artículos y novedades en equipos de trabajo.						
Se incluyen puntos del día en ETF sobre igualdad.						
Se programa una actividad formativa para el equipo asesor.						
Fuentes						
Banco de recursos propios del CEP. Actas de ATF. Historial formativo.						
Valoración general	Conseguida		No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO FUNCIONAL						
1. Impulsar la integración de la perspectiva de género en los centros						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Información a los centros sobre las actividades relacionadas con la igualdad.						
Concienciación de los responsables de formación y equipos directivos sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género y la igualdad dentro del plan de formación del centro.						
Dinamizar las relaciones con los centros empoderando a la responsable de formación y de igualdad.						
Indicadores				N.I.	I.	C.
Se informa a los centros sobre las actividades relacionadas con la igualdad.						
Se explica y se crea concienciación de los responsables de formación y equipos directivos sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género y la igualdad dentro del plan de formación del centro.						
Se han incrementado las reuniones con las coordinaciones de Igualdad y ETCP/FEI de los centros de referencia						
Fuentes						
Protocolo de visitas a los centros. Actas de visitas. Calendario de reuniones con los centros de referencia y personal presente.						
Valoración general		Conseguida	No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

OBJETIVO FUNCIONAL				
2. Potenciar en los centros la difusión de recursos materiales y buenas prácticas en igualdad a través de las redes de colaboración, plataformas virtuales, jornadas, encuentros, etc				
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración
Difusión de enlaces en la Web del CEP sobre igualdad.				
Colaboración en la Red de Coordinación de Planes de Igualdad (AVFP)				
Indicadores :				N.I.
Se ha creado un enlace en la WEB del CEP sobre igualdad				I.
Se ha colaborado y participado en la Red de Coordinación de Planes de Igualdad (AVFP)				C.
Fuentes	Planes de difusión. Banco de recursos. Web del CEP. Red virtual de coordinación. Material de "Aulas Violetas" (encuentro final)			
Valoración general	Conseguida		No conseguida	En proceso
Logros:				
Dificultades				

OBJETIVO FUNCIONAL						
3. Fomentar en el profesorado la participación en proyectos de innovación, investigación y elaboración de materiales relacionados con la igualdad.						
Acciones	Temporalización	Responsables	Seguimiento	Valoración		
Difusión entre el profesorado que coordina el plan de igualdad de los centros de las convocatorias relacionadas con proyectos de innovación e investigación, así como otras de elaboración de materiales coeducativos (Premios Rosa Regás, Meridiana.).						
Indicadores				N.I.	I.	C.
Se ha difundido entre el profesorado que coordina el plan de igualdad de los centros las convocatorias relacionadas con proyectos de innovación e investigación así como otras de elaboración de materiales coeducativos (Premios Rosa Regás, Meridiana.).						
Fuentes						
Web y redes sociales del CEP. Guías de proyectos de innovación.						
Valoración general	Conseguida		No conseguida	En proceso		
Logros:						
Dificultades						

4.2. EVALUACIÓN

1. EVALUACIÓN DE PROCESO, NIVEL ESTRUCTURAL

- a. Grado de sistematización de los procedimientos
- b. Calendario
- c. Grado de información y difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla CEP
- d. Grado de adecuación de los recursos humanos
- e. Grado de adecuación de los recursos materiales
- f. Actividades formativas realizadas para la plantilla CEP
- g. Diagnósticos realizados con la platilla del CEP
- h. Documentos del CEP a los que se ha incorporado la perspectiva de género.
- i. Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- j. Otros.

2. EVALUACIÓN DE IMPACTO, NIVEL ESTRUCTURAL

- a. Cambios en los comportamientos de la plantilla del CEP
- b. Cambios en las percepciones de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- c. Cambios en las relaciones externas del CEP
- d. Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- e. Cambios en la cultura del CEP
- f. Cambios en la imagen del CEP
- g. Mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla
- h. Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

3. EVALUACIÓN DEL NIVEL FUNCIONAL

I. Evaluación de las Actividades en Igualdad prescriptivas:

- a. Para personas coordinadoras del Plan de Igualdad
- b. Encuentros zonales
- c. Para Equipo Directivo en fase de prácticas
- d. Para profesorado en prácticas
- e. Para orientadores y orientadoras
- f. Transversalidad en otras actuaciones

II. Evaluación de las Actividades singulares del CEP

4. EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SINGULARES DEL CEP

5. ITINERARIO FORMATIVO

FASES	MÓDULOS
<p>LÍNEA 1: INICIACIÓN EN IGUALDAD</p>	<p>Formación básica de términos como: <i>estereotipos de género,</i> <i>dicotomía sexo-género,</i> <i>prejuicios y discriminaciones,</i> <i>medidas de acción positiva,</i> <i>coeducación,</i> <i>análisis del sexismo en los centros educativos,</i> <i>visibilizan</i> <i>Nuevas masculinidades</i> <i>Historia del feminismo.</i> <i>Lenguaje inclusivo, no excluyente.</i> <i>Des aprendizaje de la competitividad</i> <i>Tomar la palabra desde la escucha y el diálogo</i> <i>Cuidados y afectos</i></p>
<p>LÍNEA 2: PUESTA EN PRÁCTICA DE LA IGUALDAD</p>	<p>EDUCACIÓN INFANTIL y PRIMARIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estereotipos: juegos- juguetes- colores- cuentos (<i>línea 2 del II Plan</i>). 2. Corresponsabilidad- Educación emocional (<i>línea 2 del II Plan. POAT</i>) 3. Diversidad Familiar 4. Micromachismos 5. Nuevas masculinidades 6. Tratamiento de la Imagen y video. 7. Educación Afectivo- sexual 8. Los cuidados 9. Aportaciones de las mujeres al mundo del conocimiento en las áreas curriculares o trabajo por proyectos (libros de texto, material curricular, programaciones, currículum, lenguaje) (<i>Línea 1 del II Plan</i>) 10. Prevención y detección de la Violencia de Género desde edades tempranas. La hipersexualidad (Plan de convivencia) (<i>Línea 1 y 3 de II Plan</i>) <p>EDUCACIÓN SECUNDARIA</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Relaciones de pareja igualitaria. Orientación e Identidad Sexual. 12. Nuevas Masculinidades 2 13. Tratamiento de la imagen y video 2 14. Colectivo LGBTI. Visibilización. Acoso LGBTI

	15. Ocio y tiempo libre con perspectiva de género. 16. Algo relacionado con las vocaciones STEM, la orientación profesional TEM, continuidad de los
LÍNEA 3: PROFUNDIZACIÓN EN IGUALDAD	Conexiones de temáticas anteriores
	Inclusión en el currículum
	Coordinación de planes y programas
	Contenidos anteriores con aplicación al aula.
	Proyecto Coeducativo de centro.

Las líneas y módulos de formación anteriores se seleccionarán y concretarán anualmente, según las necesidades formativas detectadas en el mes de noviembre de cada curso escolar.

6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

A continuación, se muestra el modelo de documento que hemos utilizado en nuestro CEP para realizar el diagnóstico inicial y que nos ha servido de punto de partida para realizar nuestro Plan de Igualdad.

6.1. FINALIDAD DEL DIAGNÓSTICO

- Conocer el tratamiento de la coeducación en los documentos del CEP, con el fin de priorizar la educación en la igualdad.
- Valorar las actitudes del equipo asesor
- Promover la autoevaluación del equipo
- Valorar las actitudes del profesorado que acude a las acciones formativas, así como el profesorado de nuestros centros de referencia.
- Promover la autoevaluación/ práctica reflexiva entre el profesorado de los centros de referencia (comenzando por el equipo directivo y responsable de formación).
- Valorar los posibles estereotipos en los Planes de formación de los centros.

6.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Dinámica en sesión formativa del equipo asesor de la provincia. (16/11/2017)
- Registro de datos sobre el CEP
- Revisión de los documentos
- Entrevistas a Equipos Directivos y responsables de formación
- Número de coordinaciones noveles de Planes de Igualdad cada curso
- Cuestionarios a profesorado participante en actividades formativa de esta temática, así como número de hombres y mujeres que asisten.

ASPECTOS GENERALES DEL CEP

CENTRO	Mujeres		Hombres
Composición del CEP			
Equipo Directivo: Dirección			
Equipo Directivo: Vicedirección			
Equipo Directivo: Secretaría			
Coordinadores/as de temáticas-zonas			
Centros de referencia	Mujeres	Hombres	Total
Equipo Directivo: Dirección			
Equipo Directivo: Jefatura de Estudios			
Equipo Directivo: Secretaría			
Responsable de formación			
Coordinación del Plan de Igualdad			
Actividades formativas	Mujeres	Hombres	Total
Temática central de Igualdad			
Número de actividades de otras temáticas con inclusión del tema de Igualdad		Total	
OTROS:			
¿Se utiliza un lenguaje coeducativo en la señalización de las dependencias (...)?			
¿Los documentos administrativos del centro respetan dicho lenguaje?			
Número de autoformaciones relacionada con la temática:			

ASPECTOS SOBRE EL EQUIPO ASESOR

Debate:

Marca con una X las siguientes cuestiones:	
Considero que en nuestro CEP ya está todo hecho en el tema de Igualdad.	
Nuestro Plan de formación, así como el resto de documentos del CEP tienen buena presencia del trabajo de Igualdad.	
En nuestra sociedad hoy día, las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres.	
Las leyes de género tratan un tema inexistente en los centros escolares.	
La dirección y el mando son innatos a los chicos.	

ASPECTOS DEL PROFESORADO ASISTENTE A FORMACIÓN

Ejemplo de un sencillo cuestionario para el **profesorado que acude a formación específica de Igualdad**:

Marca con una X las siguientes cuestiones:	
-En nuestro centro está conseguida la Igualdad.	
-Nuestros alumnos varones ocupan más espacio en los patios de recreo	
-En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto	
-En las reuniones de mi tutoría solo acuden madres.	
-En mi programación de aula se contemplan objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación sobre igualdad.	
-El desarrollo de la presente formación me ha hecho reflexionar sobre aspectos que quedan por hacer en Igualdad.	
-La actividad formativa me ha proporcionado estrategias para la puesta en práctica.	

Ejemplo de un sencillo cuestionario para el **profesorado que acude a formación de cualquier otra temática** (añadir a la hoja de valoración de la actividad):

Marca con una X las siguientes cuestiones:	
-La presente formación tiene aplicación práctica por igual tanto en las chicas como en los chicos.	
-El contenido de la formación ha incluido ideas con perspectiva de género.	
-El material presentado y facilitado respeta la igualdad de género (lenguaje, contenido, calidad del material).	
-En mi centro, no hay diferencias entre chicos y chicas, en relación a la temática de la formación recibida.	
-La actividad formativa me ha proporcionado estrategias para la puesta en práctica.	

ASPECTOS DEL EQUIPO DIRECTIVO Y RESPONSABLE DE FORMACIÓN DE LOS CENTROS DE REFERENCIA

Marca con una X las siguientes cuestiones:	
-En nuestro centro está conseguida la Igualdad.	
-Nuestros alumnos varones ocupan más espacio en los patios de recreo	
-En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto	
-En las reuniones de mi tutoría solo acuden madres.	
-En los documentos del centro y programaciones de aula se contemplan objetivos, contenidos, actividades y criterios de evaluación sobre igualdad.	
-Nuestro centro cuenta con una Plan de Igualdad conocido por todo el Claustro.	
-El coordinador/a del Plan de Igualdad suele ser estable en el centro y repite curso como coordinador/a.	

6.3. ANÁLISIS DE DATOS

- Datos cuantitativos: cuestionarios, estadísticas, gráficos, frecuencia...
Recoger los datos cuantitativos en una tabla (ESTRUCTURAL)
- Datos cualitativos: observación, documentos, grupos de discusión/debates...
Resumir los datos cualitativos (DE PERCEPCIÓN)
- Presentar los datos a cada miembro del ETF.

6.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

De los datos analizados podemos concluir que:

- En el centro existe mayor presencia femenina en...
- No se utiliza un lenguaje coeducativo ...
- Los documentos del centro deben actualizarse...
- Entre las percepciones del equipo asesor, existe mayoría en que....
- Entre el profesorado que acude a la formación...
- Otro aspecto importante entre los centros de referencia, es que perciben
- En líneas generales, podemos destacar la necesidad de