

Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa
CIFP DEL SISTEMA EDUCATIVO DE GALICIA

Plan de igualdade

CIFP A XUNQUEIRA

Curso 2019-2020

Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Persoa representante
Presidenta (vicedirección)	Ana González del Valle
Xefatura de estudos	Alejandra López
Departamento de Información e Orientación Profesional	Cristina Iglesias Camiña
Departamento de Formación e Orientación Laboral	David Manuel López Silva
Familia profesional ELE	María Jesús Ben Constenla
Familia profesional MMC	Xosé Magariños Maceiras
Familia profesional SSC	Irene Sánchez Arines
Familia profesional TMV (actúa como secretaria)	Moisés Acuña Alfonsín
Representante de PAS	Jose Manuel López Cedrón
Representante de Alumnado	Carla García Quintáns (1ºIS)
	Andoni Gabián Hidalgo(1ºCBLE)

Data de constitución: 21/10/19

1 Contexto normativo

A construción dun ámbito educativo mais igualitario ten o seu xerme nun marco normativo estatal e autonómico no cal se ampara a defensa da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Nas últimas décadas, dada a necesidade de reforzar o amparo legal dos dereitos e liberdades das persoas e reforzar a idea da necesidade de traballar a prol da igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, tanto o poder lexislativo como o executivo aprobaron normas legais e plans neste senso, así como se inclúe na normativa de calquera ámbito a perspectiva de xénero e a defensa dos ditos dereitos.

Atendendo á nosa norma fundamental, no Preámbulo da Constitución española (CE) proclámase no artigo 9.2 a obriga dos poderes públicos na promoción das condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo sexa real e efectiva.

“2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”

Ademais no artigo 14 da CE proclamase o dereito a igualdade ante a lei e a non discriminación por razón ao sexo.

“Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. “

A Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, seguindo os principios establecidos na CE, no artigo 1 do seu Título Preliminar, dentro do Capítulo I dedicado aos principios e fins da educación recolle nos seus apartados, entre outros, o respecto dos dereitos e das liberdades fundamentais e da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Tamén establece como principio da educación o desenvolvemento dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero.

“b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades que ayuden a superar cualquier discriminación y la accesibilidad universal a la educación, y que actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales, con especial atención a las que se deriven de cualquier tipo de discapacidad.

c) La transmisión y puesta en práctica de valores que favorezcan la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, así como que ayuden a superar cualquier tipo de discriminación.”

“1) El desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género.”

A lei ao longo do seu articulado marca obxectivos a conseguir nas distintas etapas educativas en relación á igualdade de xénero e a prevención da violencia, no artigo 40.1.d) e e) fai referencia á formación profesional:

“d) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.

e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.”

Ademais a lei fai referencia á educación de persoas adultas no artigo 66.3.g) e entre os seus obxectivos recolle o de prever e resolver pacificamente os conflitos persoais, familiares e sociais, fomentar a igualdade efectiva de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres, así como analizar e valorar criticamente as desigualdades entre eles.

En canto á admisión do alumnado a lei regula no artigo 84.e que “en ningún caso haberá discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”

A Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes no seu Título II destinado ás políticas públicas para a igualdade dedica o Capítulo II á acción administrativa para a igualdade, no que fai referencia ao ámbito da educación nos artigos 23 e 24. O lexislador novamente insiste na importancia da educación como ferramenta para acadar o respecto aos dereitos e liberdades das persoas e a igualdade efectiva entre individuos que forman parte da sociedade. Para conseguir estes obxectivos a lei no artigo 24.2 i marca unha serie de actuacións a desenvolver:

- “a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
- e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.”

De xeito similar no ámbito da Comunidade Autónoma, o Estatuto de autonomía de Galicia no artigo 4.2 atribúelle igualmente a obriga aos poderes públicos de promover unha igualdade real e efectiva.

“Correspóndelles aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de todos os galegos na vida política, económica, cultural e social.”

O Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia recolle no seu artigo 3.2 que “a formación profesional fomentará a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres para accederen a unha formación que permita calquera tipo de opcións profesionais, así como o seu exercicio.”

O Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar, no Artigo 11 en relación ao plan de convivencia establece:

“O dito plan de convivencia integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes e establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas de convivencia e actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterá actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.”

O Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, establece no artigo 17 que os currículos para a práctica educativa adaptaranse aos seguintes principios co fin de proporcionar unha educación para a igualdade:

“a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos os sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

b) O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.

- c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.
- d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuizos.
- e) A garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias propias.”

O VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 foi deseñado como o instrumento marco para diminuír a desigualdade de o existente nos diferentes ámbitos, e avanzar no camiño cara a consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes. Cabe destacar o obxectivo específico 1.3 Impulsar unha orientación académica e profesional libre de estereotipos, “pola importancia que ten a tarefa da orientación profesional para erradicar determinadas crenzas sexistas que condicionan a toma de decisións vocacionais do alumnado”

Por outra banda, no I Plan I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 tense en conta tamén a existencia duns valores sociais e culturais tradicionais nos que se outorgan determinadas cualidades e expectativas como “propias” de cada sexo, e asociadas á condición de ser muller ou ser home, segue sendo determinante na elección académica que as rapazas e os rapaces realizan, o que orixina unha división do traballo sexuada que é preciso revertir.

Todas as actuacións que se realizan en materia de igualdade de xénero van en consonancia co Obxectivo 5: Lograr a igualdade entre os xéneros e empoderar a todas as mulleres e nenas, que forma parte dos 17 Obxectivos do Desenvolvemento Sostible (ODS), nos que se pretende que os distintos actores sociais participen na súa consecución de cara ao 2030 e nos que se prefire unha participación en perspectiva

bottom-up, é dicir, desde abaixo cara arriba, sendo pois as persoas e as asociacións civís as principais protagonistas na consecución do cambio. A elaboración dun Plan de igualdade en cada centro educativo, as medidas que se establezan e actividades que se realicen conforme a dito plan poden supoñer unha importante aportación de cara a acadar o Obxectivo 5 dos ODS.

2 Principios fundamentais

Os principios fundamentais e inspiradores para a redacción deste plan susténtanse baixo os eixos que se promoven no I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 e que sustentan os eixos de actuación do mesmo:

Transversalidade: a igualdade de xénero como un principio transversal e sempre presente na actividade educativa.

Sociedade igualitaria: a construción dunha sociedade na que homes e mulleres sexan iguais empregando a educación como medio para combater todas as formas de discriminación.

Obxectivo “violencia 0 nas aulas e na sociedade”: é imprescindible a sensibilización e a concienciación na comunidade educativa do problema da violencia de xénero na nosa sociedade e a loita pola súa total desaparición.

Inclusión e integración de diversidade: A educación para a aceptación da diversidade sexual e a integración plena de todas as persoas na comunidade educativa e na sociedade sen que inflúa a súa opción afectiva ou sexual.

3 Análise da situación do centro

3.1. Análise xeral da situación de partida

Para coñecer a situación de partida do centro realizouse unha análise con perspectiva de xénero da realidade do centro atendendo aos distintos colectivos que integran a comunidade educativa, concretamente ao alumnado, profesorado así como ao persoal non docente e persoal de servizos externos. Tamén se tiveron en conta neste estudo outras variables como a web do centro, o calendario de efemérides, os carteis que se empregan para a difusión de información ou o uso de espazos. Este informe denominado “Informe de diagnóstico de xénero do CIFP A Xunqueira” achégase como adxunto neste plan.

3.2. Contextualización

Neste apartado de contextualización analízase a través dunha análise DAFO a situación do centro para que permita identificar as fortalezas, debilidades, oportunidade e ameazas do centro relacionadas coa igualdade de xénero, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
Existen protocolos que facilitan a incorporación de persoal docente e alumnado novo	Utilización escrita e falada de linguaxe non inclusiva na documentación interna e o desenvolvemento das distintas comisións.
Implementación dos protocolos que establece a consellería de educación dende a secretaria xeral de igualdade para a protección de colectivos LGTBI, así como outros colectivos vulnerables, e a prevención, detección e tratamento acoso e ciberacoso	Necesidade de desagregar os datos por sexo nos distintos documentos e ámbitos de valoración na actividade educativa.
A porcentaxe de alumnado entre homes e mulleres é bastante equilibrado	Falta de formación en igualdade de xénero no profesorado
Ter o ciclo de promoción de igualdade de xénero. Falta de iniciativa na celebración de efemérides relevantes en torno da igualdade de xénero, mais ala das pautadas dende o goberno autonómica.	Non se ten en conta unha perspectiva de xénero na toma de decisións dalgunhas comisións nas distintas áreas formativas Dificultades no acceso a documentación e información relativa a promoción de igualdade de xénero na páxina web do centro. Falta de iniciativa na celebración de efemérides relevantes en torno da

	<p>igualdade de xénero, mais ala das pautadas dende o goberno autonómica.</p> <p>Baixo aproveitamento da existencia do ciclo superior de promoción da igualdade de xénero no propio centro para levar a cabo actividades de promoción da igualdade no ámbito educativo....</p> <p>Falta de difusión e descoñecemento na comunidade educativa dos protocolos existentes.</p>
--	---

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
Disposición de fondos económicos do Pacto de Estado para traballar temáticas dende unha perspectiva de xénero	Pouco tempo para dispor destes fondos mediante unhas actividades consensuadas con actores externos
Valorización e maior concienciación social na defensa da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	Excesiva burocracia para facilitar a programación de fondos anuais cara a igualdade
Esta incorporado na axenda pública da comunidade autónoma e ocupa un posto relevante a defensa da igualdade	Reticencia por unha parte da sociedade no camiño cara unha igualdade real e efectiva
Existencia de normativa, plans e protocolos específicos na defensa de igualdade de oportunidades	Necesidade da existencia de alternativas mais alá do binomio home-muller a hora de engadir cifras nas bases de datos relativas as persoas que forman parte da comunidade educativa do centro, de cara a visibilización doutras realidades.
Aprobación e implementación de políticas e programas dende a UE para a incorporación o ámbito laboral do alumnado en condición de igualdade de oportunidades	
Visibilización do Ciclo superior de promoción da Igualdade de xénero	

Apartados 4, 5, 6 e 7

Obxectivos xerais do Plan

Os obxectivos xerais recollen a finalidade que se quere conseguir co plan e os específicos derivan dos primeiros e deberán de ser medibles, asumibles, realistas, relevantes, temporalizados, concretos e sostibles no mesmo.

Estes obxectivos estarán directamente relacionados co cumprimento dos principais eixos que se establece no documento da Secretaria Xeral da igualdade *Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020*.

4.1 Ámbitos de actuación

Para a concreción dos obxectivos do Plan de Igualdade, tanto xerais como específicos vamos a dividir nos distintos ámbitos de traballo para que sexan máis facilmente identificables na súa lectura. Para isto, utilizaremos os seguintes catro ámbitos: organizativo, curricular, profesional (persoal docente e non docente), social e de participación e difusión.

4.2 Obxectivos do Plan

Na denominación dos obxectivos se vincularán a cada un dos ámbitos ou áreas de actuación relacionados no punto anterior.

4.2.1 Obxectivos xerais e específicos

OX refírese aos obxectivos xerais , OE aos obxectivos específicos e M medidas a realizar

OX1 Introducir o principio de igualdade de oportunidades na organización e funcionamento interno do centro integrado.

OE1.1 Revisar e adecuar os documentos de ámbito interno no uso dunha linguaxe inclusiva e non discriminatoria por cuestións de xénero.

M1 Formar a persoal docente e non docente na linguaxe inclusiva.

M2. Fornecer pautas para a revisión da documentación interna do centro integrado.

OE1.2 Integrar a perspectiva de xénero no funcionamento de todos os órganos do centro.

M3 Sensibilización as/os membros dos órganos/comisións dende unha perspectiva de xénero.

M4. Formación específica aos membros dos distintos órganos ou comisións con perspectiva de xénero.

M5. Uso da linguaxe inclusiva na elaboración da documentación producida polos órganos do centro.

OE1.3 Favorecer a participación activa das mulleres nos espazos de toma de decisión do centro e no desempeño de postos relevantes.

M6 Formación equitativa dos distintos órganos/comisións .

OE1.4 Analizar os datos de forma desagregada por sexo.

M7 Inclusión nas bases de datos da variable de sexo.

M9 Adecuación na toma de datos para a superación do binomio home-muller na variable sexo.

OX2 Fomentar a elaboración, elección e uso daqueles materiais didácticos inclusivos e con fins coeducativos.

OE2.1 Revisar o material educativo empregado na docencia para a súa adecuación co fin de garantir a perspectiva de xénero.

M10 Análise do material de uso docente dende a Comisión de igualdade co fin de determinar se este é adecuado dende a perspectiva de xénero.

OE2.2 Revisar a compra de novos materiais educativos, priorizando aqueles acordes a unha perspectiva de xénero e á construción dunha sociedade inclusiva.

M11 Compra de material de consulta e lectura para a biblioteca.

OX3 Concienciar ao profesorado e alumnado da necesidade dunha educación igualitaria e coeducativa que fomenta a eliminación de estereotipos no ámbito educativo.

OE3.1 Formar e sensibilizar ao profesorado e alumnado na diversidade afectivo sexual.

M12 Organización de actividades formativas en formato obradoiro ou charlas-coloquio para profesorado e alumnado.

OE3.2 Conseguir o emprego de recursos coeducativos por parte do profesorado para adecuación dos contidos docentes nas aulas.

M13 Formación para adecuar os contidos curriculares e actividades didácticas dende unha perspectiva de xénero.

OE3.3 Promover no centro efemérides vinculadas a defensa e visibilidade de igualdade e de colectivos LGTBI+.

M14 Adeuación dun espazo visible na entrada do centro para visibilizar as efemérides a celebrar.

M15 Publicación das efemérides na web do centro integrado.

M16 Visibilización da celebración da efemérides nas redes sociais do centro .

OE3.4 Fomentar a xeneralización do uso da linguaxe inclusiva en todo o alumnado do centro integrado.

M17 Formación mediante obradoiros ao alumnado de todas as familias profesionais.

M18 Fomento nas aulas por parte do profesorado do uso da linguaxe inclusiva.

OX4 Romper cos estereotipos e roles de xénero no ámbito educativo.

OE4.1 Dar visibilidade as figuras salientables femininas no ámbito educativo.

M19 Creación espazos de visibilización da presenza da muller ámbito educativo.

OE4.2 Evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta nas opcións profesionais do alumnado.

M20 Detección e corrección de estereotipos que se poidan dar nas distintas formacións.

M21 Establecer prioritariamente colaboracións con empresas para a realización de prácticas que dispoñan dun plan de igualdade ou que contemplan a perspectiva de xénero na súa política de funcionamento.

M22 Traballar na captación de alumnado do sexo infrarepresentado dentro de cada familia profesional, e así romper o desequilibrio xerado e condicionado po uns estereotipos de xénero impostos socialmente.

OE4.3 Crear un espazo na web específico para contidos con perspectiva de xénero, que permita unha maior información e participación de toda a comunidade educativa.

OE4.4 Involucrar aos distintos axentes sociais que poden colaborar co centro integrado para contribuír a crear unha sociedade máis igualitaria.

M22 Creación de espazos de participación aos axentes sociais.

OX5. Sensibilizar sobre a importancia para o futuro profesional do alumnado da diversificación de opcións profesionais e da rotura dos estereotipos de xénero impostos socialmente.

OE5.1 Proporcionar modelos de referencia para o alumnado dentro dos distintos ámbitos profesionais que axuden a diminuír a segregación laboral por xénero.

M23 Difusión do papel desempeñado polas mulleres ao longo da historia no mundo laboral e das contribucións á sociedade en xeral.

OE5.2 Remover os obstáculos que propicien calquera tipo de discriminación e que condicionen a igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego ou emprendemento.

M24 Detección e corrección dos estereotipos de xénero que se vinculan a determinadas actividades laborais.

M25 Inclusión da perspectiva de xénero nas labores de orientación profesional que se realicen dende o centro.

OE5.3 Empoderar ao alumnado de cara a súa integración no mundo laboral.

M26 Subministro de información ao alumnado e tiores acerca da normativa existente que protexe ás persoas traballadoras fronte a posibles discriminacións laborais, por razón ao seu sexo e sexuais, e fronte ao acoso.

OX6. Lograr que o centro integrado se converta nun espazo onde a relacións entre os individuos que o compoñen sexan dende o respecto e baseadas na igualdade e a liberdade individual.

OE6.1 Educar e fomentar unhas relacións interpersoais baseadas no bo trato e igualdade de oportunidades, tendo tolerancia cero naqueles comportamentos que discriminen a outros colectivos (discriminación por razón de xénero, LGTBIFobia, transfobia, etc.) ou calquera outra manifestación sexista ou actitude machista.

M27 Contemplación destes valores como principio básico do funcionamento.

M28 Educación dende estes valores por parte do profesorado ao alumnado.

M29 Detección de comportamento inapropiados e aplicación dos protocolos establecidos para a súa corrección.

OE6.2 Previr e detectar o acoso sexual e por razón de sexo.

M30 Adecuación do protocolo de actuación dando relevancia ao acoso sexual e por razón de xénero.

M31 Educación sobre o bo uso das novas tecnoloxías, empregadas actualmente como vehículo para a socialización cibernética, e sobre os perigos que levan parellos un mal uso destas.

M32 Creación dunha rede de apoio dentro da comunidade estudiantil cuxo obxecto sexa a detección e defensa da igualdade de xénero e das liberdades individuais.

OE6.3 Favorecer un espazo de integración que permita abordar a detección precoz e resposta ás dinámicas que poidan xerar a violencia de xénero e outras formas de abuso sexual no eido educativo.

M1 Apoiar ao alumnado vítima de acoso sexual e de violencia de xénero mediante persoal formado que garanta a confidencialidade do proceso.

M2 Establecemento dunha canle de comunicación (vía caixa de correo na web) que facilite a denuncia de posibles casos de acoso sexual ou por razón de sexo no centro.

M Creación dunha caixa de suxestións (física ou na web) para a mellora de todas aquelas cuestións en relación a igualdade no centro integrado.

M Formación adecuado daquelas persoas que se encarguen de abordar os casos que se poidan dar de acoso sexual ou por razón de sexo, ou da violencia de xénero no centro integrado.

OX7 Visibilizar as accións realizadas dentro do centro en relación á igualdade de xénero.

OE7.1 Darlle visibilidade ao Ciclo superior de promoción da igualdade de xénero que se imparte no centro integrado para facilitar a integración no mundo laboral dos egresados así como para concienciar da relevancia da cuestión da igualdade de xénero.

M33 Visibilización cara o exterior da existencia da titulación de promoción de igualdade de xénero.

M34 Difusión do ciclo dentro do ámbito da comunidade educativa.

M35 Participación activa do alumnado nas accións vinculadas ao plan de igualdade.

OE7.2 Difundir o Plan de igualdade deseñado polo centro.

M35 Visibilización do Plan de igualdade a toda comunidade educativa para o seu coñecemento e aplicación.

M36 Visibilización do Plan de igualdade a través da web para que, ademais de chegar aos integrantes da comunidade educativa, sirva como un intercambio de boas prácticas respecto dos demais centros.

OE7.3 Producir e poñer a disposición aqueles contidos relevantes en relación a igualdade de xénero no centro integrado.

M37 Disposición dunha pestana na páxina web con contidos en torno a igualdade de xénero.

M38 Deseño dunha guía para o uso da linguaxe inclusiva no centro.

M39 Elaboración dun manual de boas prácticas en torno a igualdade de xénero dentro do centro integrado.

Desenvolvemento das actuacións

¹ Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
Vinilos con imaxes temática de igualdade e nas portas principais de entrada do CIFP				Orzamento asignado e/ou recursos que se precisan para executar as accións.	Como se vai a medir para determinar se se logrou. Ex. Número de alumnas matriculadas no curso actual menos número de alumnas matriculadas no curso anterior = 2 ou máis.	Data ou período no que se ten previsto realizar cada acción.
EFEMÉRIDE 25 N	<p>Visibilizar actitudes machistas no ámbito educativo</p> <p>Identificar distintos tipos de violencia contra as mulleres</p> <p>Explicar como estas actitudes poden rematar en maltrato e violencia machista</p>	<p>Inicialmente colocarse unha caixa a método de furna na entrada do centro educativo no que se facilitará unha explicación da actividade.</p> <p>Así mesmo, instruírse ao profesorado para que expliquen esta actividade ao alumnado e os impliquen na mesma.</p>	<p>Montserrat Rodríguez Arribas</p> <p>Manuel Angel Gil Canaval</p>		<p>Contabilizar o número de participantes.</p> <p>Avaliar os resultados das propostas recollidas</p> <p>Número de Retwittes</p>	<p>O acceso á furna darase durante a semana do 11 ao 18 de novembro, e a charla-coloquio celebrarase o mesmo día 25N en horario de mañá e de tarde, cunha duración de aproximadamente 1 hora ou 1 hora e media.</p>

¹Desenvolver cada unha das actuacións no modelo de ficha de actividades.

1 Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
<p>Decoración interior permanente no hall principal sobre igualdade e violencia de xénero</p> <p>Pintura da fachada exterior dun lateral do C I F P con grafitis sobre igualdade de xénero en relación coas catro familias profesionais do noso centro.</p>						
<p>Efeméride 8 marzo</p>	<p>Concienciar ao profesorado e alumnado da necesidade dunha educación igualitaria e coeducativa que fomenta a eliminación de estereotipos no ámbito educativo</p>	<p>Lectura na biblioteca do libro TODOS DEBERÍAMOS SER FEMINISTAS Chimamanda Ngozi Adichie, Procederase á lectura do libro por quendas cun debate posterior sobre o libro e o que transmite.</p>	<p>Montserrat Rodríguez Arribas Manuel Angel Gil Canaval</p>		<p>Numero de participantes na actividade</p>	<p>Dúas sesións de mañan e de tarde</p>
<p>A VIOLENCIA DE XÉNERO NAS AULAS</p>	<p>Abordar dende un punto de vista integral a detección precoz da violencia de xénero dende as aulas</p>	<p>Actividades para o profesorado</p>				
<p>A COEDUCACIÓN PARA EDUCAR EN IGUALDADE</p>	<p>Introducir a coeducación nas aulas mediante a utilización da linguaxe non sexista. Traballar contidos curriculares e dinámicas libres de estereotipos e promoción da igualdade de xénero nas aulas.</p>	<p>Actividades para o profesorado</p>				<p>(2 horas) en dúas sesións</p>

1 Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
ACOSO LABROAL SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO	Coñecer a lexislación vixente Coñecer os tipos de acoso e identificalos. Acadar ferramentas de apoderamento para saber como actuar ante unha situación de acoso					(2 horas) en dúas sesións
A IMAXE DA MULLER NA MÚSICA ACTUAL, NA PUBLICIDADE, VÍDEO XOGOS ETC. APODERAMENTO DA MULLER EDUCACIÓN AFECTIVO- SEXUAL PARA O ALUMNADO. CIBERACOSO COÑECER A VIOLENCIA DE XÉNERO	Abordar de maneira integral a situación da muller no mundo da música publicidade e videoxogos Coñecer as formas de emprendemento e as axudas existentes para poder ser empresaria. Traballar sobre os mitos do amor romántico e as relacións afectivo sexuais. Coñecer os diferentes tipos de ciberacoso e como detectalos. Introducir ao alumnado no coñecemento dos distintos tipo de violencia de xénero e saber identificalo					(2 horas) en dúas sesións (2 horas) en dúas sesións (2 horas) en dúas sesións (2 horas) en dúas sesións (3 horas) en dúas sesións

Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

Para a visibilización das actividades a realizar de cara conseguir os obxectivos establecidos no Plan de igualdade farase uso das novas tecnoloxías e da publicidade nos taboleiros do centro e a comunicación por parte do profesorado ao alumnado. A publicidade a través da web do centro e das redes sociais realizarase co fin de que cheguen tanto á comunidade educativa do centro integrado como ao conxunto da sociedade. O uso das redes sociais preséntase como unha ferramenta de gran impacto polo uso masivo que se realiza por parte da sociedade actual e vai en consonancia co comportamento da poboación moza, que constitúe maioritariamente a poboación estudantil, presente e potencial, polo tanto pode ser un instrumento moi útil para a difusión e visibilización das actividades que se realicen. Así mesmo, a través destes medios difundiranse os plans e informes que se realicen relacionados coa implantación das medidas contempladas no plan.

Asemade, tamén se farán trípticos informativos dos puntos relevantes do I Plan de Igualdade para toda a comunidade educativa do centro integrado.

Apartados 9 e 10

Medidas de seguimento e avaliación

A través destas medidas preténdese avaliar a efectividade da súa implantación nos respectivos ámbitos de actuación. Estas medidas de seguimento son un proceso no cal se fará unha recollida e análise de datos do I Plan de Igualdade do CIFP A Xunqueira para saber se se cumplan os obxectivos propostos, e se estes responderon as necesidades e/ou carencias do centro integrado.

A comisión de seguimento débese de renovar anualmente en cada curso académico. Inicialmente estará formada polos integrantes da comisión de igualdade, na que se decidirá aos membro de dita comisión.



Unha vez aprobado o Plan de igualdade, a comisión de seguimento (inicialmente os membros serán os da Comisión igualdade) reunirse cunha frecuencia de polo menos unha vez cada trimestre para avaliar este cumprimento.

Cando menos, cada ano deberase realizar un informe de seguimento anual no que se deben incorporar a información relativa a realización das actividades propostas e á consecución dos obxectivos, estes últimos serán medidos con indicadores cualitativos e cuantitativos que permitan determinar o grao de consecución.

As funcións desta comisión de seguimentos serán:

- Medir e avaliar a consecución das accións e medidas previstas no Plan de igualdade tendo en conta a temporalización das mesmas
- Propor aquelas medidas correctoras que permitan emendar erros ou desviacións á hora de implantar as citadas medidas.
- Elaborar un informe resumo das accións e medidas realizadas, que permitirán coñecer o grao de cumprimento do I Plan de Igualdade

Para medir o grao de impacto das actividades realizadas utilizaranse fichas de seguimento para cada medida na que a través de distintos tipo de indicadores, analizándose os valores acadados. Estas medición poderanse realizar por medio de enquisas ou medicións coas que consiga saber o grao de participación, o grao de satisfacción, o número de persoas ou colectivos sobre os que tivo impacto a actividade. Seleccionaranse aqueles indicadores que máis se axusten para cada caso.

Para o caso das medidas relativas ao funcionamento, organización e desenvolvemento da vida cotiá do centro tratarase tamén de medir os cambios que se vaian realizado mediante indicadores cuantitativos.

A metodoloxía a empregar será a seguinte:

- Fichas de seguimento de cada unha das accións ou medidas
- Avaliación do cumprimento das actividades
- Realización de enquisas de participación do alumnado para coñecer o grao de participación e satisfacción nas actividades

- Medición do número de persoas ou colectivos sobre os que teñen impacto as actividades

As ferramentas que se utilizarán para seguir a metodoloxía serán os seguintes:

Indicadores de proceso

- Existencia de incidencias, dificultades no cumprimento do obxectivo, e solucións adoptadas
- Grao de implicación no desempeño das actividades
- Capacidade de adaptación das actividades ás necesidades do momento

Indicadores de resultado

- Contribución á consecución dos obxectivos establecidos
- Nivel de execución da medida ou acción
- Número de persoas beneficiadas, desagregadas por sexo e titulación
- Grao de satisfacción coa actividade

Indicadores de impacto

- Cambios detectados na organización
- Redución das desigualdades entre homes e mulleres

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento “Memoria Plan de Igualdade”.