

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Contextualización	5
2.1. Ámbito de aplicación	5
2.2. Principios inspiradores	5
2.2.1 Valores democráticos	5
2.2.2. Transversalidade	6
2.2.3. Inclusión da diversidade e igualdade de oportunidades.....	6
2.2.4. Sensibilización ante a desigualdade real e visibilidade da igualdade	7
2.3. Marco normativo.....	8
2.3.1. Normativa de ámbito internacional	8
2.3.2. Normativa de ámbito estatal	9
2.3.3. Normativa de ámbito autonómico	12
2.3.4. Normativa de ámbito municipal.....	14
3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGTBIfobia.	16
3.1. Perspectiva de xénero nos documentos organizativos.....	16
3.1.1. Proxecto educativo.....	17
3.1.2. Plan de convivencia	18
3.1.3. Plan de acción titorial.....	19
3.1.4. Normas de organización e funcionamento	20
3.2. Representación do profesorado e do alumnado nos distintos órganos de decisión: equipo directivo, claustro, comisión pedagóxica, consello escolar, xunta de delegados e delegadas.....	21
3.3. Escolarización nas distintas etapas educativas, agrupación do alumnado de cada curso e matrícula nos distintos itinerarios formativos	22
3.4. Promoción e titulación	24
3.5. Registro de condutas contrarias á convivencia	25
3.6. Percepción do alumnado acerca da situación familiar e do centro en relación coa igualdade e das propias crenzas sobre os estereotipos	27
3.6.1. Situación familiar.....	27
3.6.2. Crenzas persoais sobre os estereotipos de xénero	29
3.6.3. Resultados sobre a situación do centro	30
4. Obxectivos coeducativos que se abordan no plan:.....	33

5.	Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos:.....	34
5.1.	Organización do centro	34
5.1.1.	Uso de linguaxe inclusiva na documentación e na actividade do centro.....	34
5.1.2.	Uso da linguaxe inclusiva na sinalética do centro	34
5.1.3.	Promoción da linguaxe inclusiva en toda a actividade do centro.....	34
5.1.4.	Perspectiva de xénero nos documentos organizativos.....	34
5.1.5.	Representación do profesorado e do alumnado nos distintos órganos de decisión.....	35
5.1.6.	Nomeamento dunha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Escolar para impulsar o Plan de igualdade.	36
5.1.7.	Difusión do plan entre os distintos axentes da comunidade	36
5.1.8.	Participación na Mesa de Igualdade do Concello de Ribadavia	36
5.1.9.	Colaboración con outras entidades na realización de actividades inclusivas	36
5.2.	Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes	37
5.2.1.	Actividades coeducativas arredor das celebracións anuais do calendario escolar.....	37
5.2.2.	Desenvolvemento da orientación laboral e profesional libre de estereotipos.....	37
5.2.3.	Revisión das programacións didácticas, do material didáctico e da práctica docente desde unha perspectiva de xénero.....	38
5.2.4.	Promover a formación do profesorado, do alumnado e das familias en materia de igualdade	38
5.2.4.	Profundizar na análise de diagnose do centro.....	39
5.3.	Xestión dos espazos, dos recursos e as oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo.....	39
5.3.1.	Promover lecturas coeducativas a través da biblioteca escolar	39
5.3.2.	Revisar a idoneidade dos materiais que forman parte do Plan lector	39
5.3.3.	Revisar a idoneidade dos contidos audiovisuais das actividades do centro	39
5.3.4.	Empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a necesidade de avanzar cara á igualdade real.....	40
5.4.	Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar	40
5.4.1.	Favorecer as relacións persoais pacíficas e positivas, fronte ao uso de poder e a violencia	40
5.4.2.	Garantir que se acolle a todo o alumnado na súa diversidade.....	40
5.4.3.	Revisar os mecanismos de detección precoz de violencia e discriminación por razón de xénero, procedencia, etnia ou diversidade funcional.....	41
5.4.4.	Publicitar a nova Guía de actuación para casos de violencia de xénero no ámbito educativo entre toda a comunidade educativa	41
5.4.5.	Promover o respecto cara á diversidade sexual e de xénero	41
5.4.6.	Promover unha educación afectivo-sexual saudable e respectuosa	42

5.4.7. Promover metodoloxías activas, participativas e cooperativas.....	42
5.4.8. Presentar os informes de convivencia escolar cos datos de condutas contrarias á convivencia desagregados por sexo	42
5.4.9. Aplicar as medidas previstas para a resolución de conflitos.....	43
5.4.10. Promover actividades de coidado (persoal, do medio ambiente, etc.)	43
6. Seguimento e avaliación.....	44
6.1. Seguimento e avaliación das medidas organizativas	44
6.2. Seguimento e avaliación das medidas para a eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión de valores e saberes	45
6.3. Seguimento e avaliación das medidas para a xestión de espazos e recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo	46
6.4. Seguimento e avaliación das medidas para a inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar	47

1. Introducción

A igualdade entre mulleres e homes constitúe un principio reitor das sociedades democráticas, e así se recolle na normativa de ámbito internacional, estatal e autonómico. A lexislación educativa, que vehicula as políticas públicas en materia de igualdade dirixidas aos centros educativos, inspírase no marco legal antedito. A Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, manifesta no seu preámbulo que a educación é o medio de transmitir e de renovar a cultura e o acervo de coñecementos, así como os valores que a sustentan. Un dos principais fins que se persegue é a formación no respecto dos dereitos, das liberdades fundamentais e da igualdade efectiva de oportunidades entre mulleres e homes, e máis a valoración crítica das desigualdades, de forma que sirvan para superar os comportamentos sexistas. O artigo 1 desta lei establece como principio da educación “o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero”. E o artigo 2 establece que o sistema educativo se orientará á consecución de determinados fins, entre os que salienta a “educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres”. Os decretos de currículo desenvolven estes principios.

Para impulsar o modelo de escola coeducativa, a Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional (en diante CEUFP), xunto coa Secretaria Xeral da Igualdade, aprobou o *I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020*, para desenvolver o principio de igualdade de oportunidades e a prevención da violencia de xénero.

Así mesmo, a CEUFP asinou un acordo coa Vicepresidencia da Xunta de Galicia co fin de cumprir as medidas do Pacto de Estado contra a violencia de xénero. Este acordo inclúe medidas concretas de actuación, con especial atención á organización dos centros e á formación do profesorado.

Por todo isto, elabórase este *Plan de Igualdade*, que segue as *Instrucións* do 6 de setembro de 2019 enviadas aos centros educativos pola a Dirección Xeral de Educación, Universidade e Formación Profesional e Innovación educativa, para organizar as propostas de traballo dos centros educativos, no que se concretan as medidas de actuación acordes cos obxectivos coeducativos.

2. Contextualización

2.1. Ámbito de aplicación

O presente Plan de igualdade entrará en vigor de xeito inmediato e manterá a súa vixencia ata o curso 2026-2027. Pasará a formar parte do Proxecto educativo e desenvolverase anualmente no marco da súa Programación xeral anual.

2.2. Principios inspiradores

O plan de igualdade basearase nos principios de valores democráticos, transversalidade, inclusión da diversidade e igualdade de oportunidades e máis sensibilización ante a desigualdade real e visibilización da igualdade.

2.2.1 Valores democráticos

A igualdade é un dereito fundamental, recollido en numerosos tratados internacionais, nacionais e autonómicos (como veremos no apartado seguinte) e, en consecuencia, na lexislación española actual non existen disposicións normativas discriminatorias que priven ás mulleres do acceso á educación, do acceso ao voto ou á representación política e social. Isto non implica que as leis que se desenvolven non impliquen unha desigualdade que incida na que xa existe na sociedade (no ámbito laboral, na representación política, na xestión governativa...).

Aínda que nos últimos anos vense facendo un esforzo nesta liña, perviven situacións de discriminación en moitas ocasións, dando lugar a un contraste entre a igualdade legal ou formal e a desigualdade real e efectiva: precísase impulsar o cambio social que procure a neutralización dos atrancos que impiden que os homes e as mulleres se realicen libremente de acordo coas súas eleccións persoais. Neste contexto e con este propósito concíbese este Plan de igualdade.

Co fin de recoñecer mellor a discriminación e para dispoñer as estratexias que mellor servisen á súa erradicación, comezamos lembrando os dous grandes tipos de discriminación definidos polo artigo 2 da Directiva 2006/54/CE do Parlamento europeo e do Consello, de 5 de xullo de 2006¹:

- *Discriminación directa*: situación en que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

¹ Pódese consultar a Directiva neste enlace:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1577095791470&from=ES>

Estas definicións son asumidas tamén polo Decreto lexislativo 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. (DOG do 17/11/2016, artigo 2). Consulta o texto completo aquí:

https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2016/20160217/AnuncioG0244-110216-0005_es.html

- *Discriminación indirecta*: situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios

Para os efectos deste Plan de igualdade, estas definicións aplícanse non só na procura da igualdade entre homes e mulleres, senón a todas as circunstancias que artellan a diversidade do alumnado: etnia, trazos físicos, nivel socioeconómico, relixión, aptitudes funcionais, orientación sexual, opcións lingüísticas...

2.2.2. Transversalidade

Coa dobre finalidade de promover a igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes no contexto do centro educativo, o Plan de Igualdade do IES O Ribeiro integrará a dimensión da igualdade de oportunidades tanto na constitución como na actuación dos órganos de goberno, dos órganos de coordinación docente, da xunta de delegados, das asociacións de nais e pais constituídas e máis na normativa propia do centro: Proxecto educativo, con todos os seus plans e programas; Normas de organización e funcionamento, e Programación xeral anual.

2.2.3. Inclusión da diversidade e igualdade de oportunidades

Educar é proporcionar unha formación integral que lles permita a nenos e nenas, mozos e mozas, unha formación plena e que axude a configurar a súa identidade, así como construír unha concepción da realidade que integre á súa vez o coñecemento e a súa valoración ética e moral. Coeducar implica educar sen diferenciar as mensaxes en función do sexo. A coeducación é un estilo educativo, un proceso de transformación social que apunta a unha convivencia entre os sexos afastada da opresión mutua e tendente a unha relación de xustiza e respecto e en interese dunha formación integral e unha efectiva igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

A educación debe levarse a cabo dende unha perspectiva integral e de xénero, que contribúa a previr todo tipo de situacións de violencia, e en particular a de xénero. A coeducación preséntase como unha das ferramentas máis útiles e potentes para poder acabar coa desigualdade, e a escola constitúe unha plataforma excelente para a superación dos prexuízos sexistas e para acadar un cambio en profundidade das estruturas e das prácticas sociais non desexables, posto que non cabe dúbida de que todo o que ocorre nos centros de ensino é un reflexo do que ocorre na sociedade, nun principio como espello e despois como reflexión de volta cara á sociedade de novo. Se somos capaces de

transmitirlle ao alumnado dos nosos centros educativos valores baseados na paz e na igualdade, a sociedade do futuro será pacífica e igualitaria. Se non traballamos por unha verdadeira e efectiva coeducación, non conseguiremos unha verdadeira transformación da sociedade e, polo tanto, unha igualdade real.

As aulas son tan diversas como o é a sociedade; é preciso polo tanto prestar atención ao proceso de convivencia nos centros educativos para conseguir que se valoren de maneira igualitaria as capacidades, os intereses e as achegas das nenas e dos nenos e favorecer deste xeito as relacións de igualdade e de respecto, o que repercutirá non só nunha mellor convivencia escolar senón tamén nunha sociedade máis igualitaria.

Por todo o anterior, o Plan de Igualdade pretende abordar a temática de coeducación e a prevención da violencia de xénero desde unha perspectiva estrutural, integral e transversal, sistematizando as medidas que se desenvolven ou se van desenvolver na procura dunha sociedade libre na que mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades de realización persoal e profesional.

2.2.4. Sensibilización ante a desigualdade real e visibilidade da igualdade

O plan de igualdade contribúe a transmitir un coñecemento libre de estereotipos, é dicir, que favoreza a identificación e o recoñecemento de todos os saberes sen que as condicións persoais (de xénero, de orientación sexual o de calquera outra índole) mediaticen a recepción deste coñecemento. Nesta liña, o traballo a prol da igualdade efectiva e real impón unha reflexión sobre estes estereotipos: analizar a súa posible subsistencia na práctica docente, nas relacións persoais do centro e máis na acción titorial e na orientación académica e profesional. Esta avaliación deberá conter tamén unha avaliación da conciencia de desigualdade que alberga a comunidade educativa en relación con esas prácticas, como punto de partida dun aumento da sensibilización ante a desigualdade real.

De maneira simultánea a esta tarefa de sensibilización, o Plan de Igualdade promoverá a visibilización da igualdade persoal e profesional con independencia do xénero e de calquera outra característica individual por medio de estratexias como o uso dunha linguaxe non sexista, a difusión de imaxes non estereotipadas (ou contra o estereotipo), a promoción de mulleres e homes en campos dominados por homes e mulleres respectivamente e a promoción da paridade entre os órganos de goberno e de coordinación do centro, entre outros.

2.3. Marco normativo

O desexo de construción dunha sociedade igualitaria por razón de xénero non nace só da vontade das autoridades públicas, senón que ademais ten un marco normativo internacional, estatal, autonómico e local, no que se ampara.

2.3.1. Normativa de ámbito internacional

Sínálase en 1975 o punto de partida das políticas a favor da igualdade entre homes e muller. A ONU declarouno *Ano Internacional da Muller* e asentouno coa realización da *I Conferencia Mundial sobre a Muller* na Cidade de México, un fito histórico que marcou a creación de oficinas dedicadas ás mulleres por parte da ONU. A este feito importante seguiron estoutros fitos:

- No 1979 celébrase a *Convención sobre a Eliminación de todas as formas de Violencia contra as Mulleres*², onde se aprobou unha declaración que resultou un punto de partida na aplicación de políticas contra a violencia de xénero.

- En 1993 aprobouse a *Declaración sobre a eliminación da Violencia contra a muller*³ onde se define a *violencia contra a muller* como *todo acto de violencia baseado na pertenza ao sexo feminino que teña ou poida ter como resultado un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller (...)*. (Art. 1).

- No 1995 celebrouse a *IV Conferencia Mundial sobre a Muller*, na cal se aprobou a *Declaración e Plataforma de acción de Beijing*⁴. Logo deste encontro o *mainstreaming* ou transversalidade de xénero converteuse no modelo a seguir para todos os estados, o que favoreceu que a perspectiva de xénero estivese cada vez máis presente nas políticas públicas.

A nivel europeo, un dos principios básicos que vertebran a Unión Europea é a igualdade, recollida no artigo 2 e do Tratado da Unión Europea (1992) e na Carta Fundamental dos dereitos da Unión Europea (2000)⁵, que inclúe o seguinte no artigo 21:

Prohíbese toda discriminación, e en particular a exercida por razón de sexo, raza, cor, orixes étnicas ou sociais, características xenéticas, lingua, relixión ou conviccións (...).

² Para consultar o documento: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/pages/CEDAW.aspx>

³ Para consultar o documento: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

⁴ Para consultar o documento:

https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

⁵ Para consultar o documento: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Para facer efectiva esta igualdade, a Unión Europea puxo en marcha unha serie de medidas:

- No 2006 constituíuse o *Instituto Europeo de Igualdade de Xénero*, cuxo obxectivo principal é fomentar a igualdade de xénero a todos os niveis políticos, introducindo así o *mainstreaming* de xénero.
- No ano 2010 a Unión Europea aproba *A Carta da muller*, fomentando a igualdade entre homes e mulleres en todo o mundo.
- Agora mesmo están en funcionamento o *Compromiso estratéxico para a igualdade de xénero (2016-2019)* que promove a incorporación da muller ao mercado laboral e a súa independencia económica, a redución das as fendas económicas entre homes e mulleres, a loita contra a violencia de xénero e a promoción da igualdade de dereitos en Europa e en todo o mundo.
- Pódese consultar tamén a *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023*, onde o Consello de Europa marcou as liñas estratéxicas que cómpre abordar na UE nos próximos anos.

No eido concreto da educación a *Resolución do Parlamento Europeo, do 9 de xuño de 2015, sobre a estratexia da UE para a igualdade entre mulleres e homes despois de 2015*⁶ considera que os estereotipos de xénero seguen tendo unha grande influencia no ámbito educativo e destácase o papel decisivo que desempeña a educación e a capacitación na loita contra eses estereotipos e para poñer fin á discriminación baseada no xénero, así como os seus efectos positivos para as mulleres e para a sociedade e a economía en xeral.

2.3.2. Normativa de ámbito estatal

A Constitución española de 1978⁷ recoñeceu no artigo 14 a igualdade ante a lei por razón de sexo; pero, máis alá dese recoñecemento formal, estableceuse no artigo 9.2 que é unha obriga dos poderes públicos promover as condicións para que esa igualdade sexa real e efectiva.

O ingreso de España na UE no ano 1986 supuxo un impulso para as políticas de igualdade, coa aprobación de leis e plans para promover a igualdade entre homes e mulleres, entre os que cabe salientar os seguintes:

- No ano 1983 creouse en Madrid o *Instituto de la Mujer*. Hoxe coñécese como *Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades (IMIO)*⁸.

⁶ Para consultar o documento: http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0218_ES.html

⁷ Para consultar o texto consolidado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

- *Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.* Ao tratarse dun proxecto integral introducía a perspectiva de xénero en todos os ámbitos: educativo, social, económico e xudicial, coa creación de xulgados específicos para o tratamento da violencia de xénero.

- *Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación*⁹ introduciu a coeducación como obxectivo estratéxico. O preámbulo xa pon de manifesto que a educación é o medio de transmitir e, ao mesmo tempo, de renovar, a cultura e o acervo de coñecementos e valores que a sustentan. Así, un dos principais fins que se persegue coa educación é a formación no respecto dos dereitos e das liberdades fundamentais e da igualdade efectiva de oportunidades entre mulleres e homes, así como a valoración crítica das desigualdades, de forma que sirvan para superar os comportamentos sexistas. Deste xeito, calquera órgano con competencias relacionadas coa educación pode exercer unha importante influencia en cuestións que atinxen á consecución da igualdade de xénero.

O artigo 1 da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, establece como principio da educación “o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero”. No artigo 2 dise que o sistema educativo se orientará á consecución de determinados fins, entre os que salienta a “educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres (...)”.

- *Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes*¹⁰, adica varios artigos específicos á educación:

Artigo 23. A educación para a igualdade de mulleres e homes

O sistema educativo incluírá entre os seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e na igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, o sistema educativo incluírá, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entre unhas e outros.

⁸ Ligazón á páxina web deste organismo: <http://www.inmujer.gob.es/gl/home.htm>

⁹ Para acceder ao texto consolidado: <https://boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

¹⁰ Para consultar o texto: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Artigo 24. Integración do principio de igualdade na política de educación

1. *As administracións educativas garantirán un igual dereito á educación de mulleres e homes a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións educativas, do principio de igualdade de trato, evitando que, por comportamentos sexistas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre mulleres e homes.*

2. *As administracións educativas, no ámbito das súas respectivas competencias, desenvolverán, con tal finalidade, as seguintes actuacións:*

A. *A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entre mulleres e homes.*

B. *A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos e contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entre mulleres e homes, con especial consideración a iso nos libros de texto e materiais educativos.*

C. *A integración do estudo e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.*

D. *A promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.*

E. *A cooperación co resto das administracións educativas para o desenvolvemento de proxectos e programas dirixidos a fomentar o coñecemento e a difusión, entre as persoas da comunidade educativa, dos principios de coeducación e de igualdade efectiva entre mulleres e homes.*

F. *O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensino do papel das mulleres na Historia.*

- *En 2017 o Estado español aprobou un documento de medidas que denominou *Pacto de Estado contra la violencia de género*.*

Ao longo de todo este período fóronse sucedendo distintos programas integrais, o que se coñece como *plans estratéxicos*, para conseguir a igualdade de oportunidades. Neste momento está en proceso de aprobación o *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2018-2021)*¹¹, que ten como obxectivos reducir as desigualdades existentes entre homes e mulleres en todos os ámbitos, erradicar a violencia de xénero e propiciar o empoderamento político e económico das mulleres entre outros.

¹¹ Pódese consultar o documento na web do IMIO:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/PEPlanes.htm>

O artigo 121 da LOMLOE afirma:

“El proyecto educativo del centro recogerá los valores, los fines y las prioridades de actuación, incorporará la concreción de los currículos establecidos por la Administración educativa, que corresponde fijar y aprobar al Claustro, e impulsará y desarrollará los principios, objetivos y metodología propios de un aprendizaje competencial orientado al ejercicio de una ciudadanía activa. Asimismo incluirá un tratamiento transversal de la educación en valores, del desarrollo sostenible, de la igualdad entre mujeres y hombres, de la igualdad de trato y no discriminación y de la prevención de la violencia contra las niñas y las mujeres, del acoso y del ciberacoso escolar, así como la cultura de paz y los derechos humanos”

2.3.3. Normativa de ámbito autonómico

De xeito similar á Carta Magna española, o noso Estatuto de autonomía atribúelles aos poderes públicos a mesma obriga de fomento da igualdade efectiva no ámbito da nosa Comunidade Autónoma; de tal xeito que esta promoción debe estar presente en toda a actividade administrativa autonómica e, en concreto, na que ten que ver coa regulación da educación, materia na que tamén o Estatuto atribúe competencia plena á nosa Comunidade Autónoma en toda a súa extensión, niveis e graos, modalidades e especialidades sen prexuízo do disposto na Constitución e nas leis orgánicas para a competencia estatal.

A Xunta de Galicia comezou a súa andaina a prol da igualdade coa creación no 1993 do *Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller*, o cal pasou a denominarse despois como *Servizo Galego de Igualdade*, e hoxe quedou integrado dentro da actual Secretaría Xeral de Igualdade da Vicepresidencia da Xunta de Galicia. Algúns fitos que podemos na historia recente son os seguintes:

- En 2007 aprobouse a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. A raíz desta lei naceu o Observatorio Galego de Violencia de Xénero, do cal depende a Comisión Asesora de Publicidade non Sexista.
- Tamén en 2007 creouse a *Unidade de Muller e Ciencia*, un órgano que busca desenvolver iniciativas igualitarias nas carreiras científicas.
- En 2015 apróbbase 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 e establece disposicións sobre o currículo regulador do sistema educativo (Art. 17); sobre a erradicación de prexuízos nos centros docents (Art 18) e máis sobre a integración da igualdade na formación profesional (Art. 19).

- Tanto o Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia como o Decreto 86/2015, do 25 de xuño, polo que se establece o currículo da educación secundaria obrigatoria e do bacharelato na Comunidade Autónoma de Galicia establecen o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes na sociedade como finalidade primordial dos distintos niveis educativos, incluíndo tamén diversas referencias nos contidos concretos dos currículos. Tamén os decretos aprobados nos últimos anos que regulan cada currículo de ciclos formativos e as ensinanzas especiais teñen como denominador común a presenza deste obxectivo.

- En relación coa convivencia escolar, 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 (DOG do 27 de xaneiro), contempla a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes, para o que resolve establecer, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas e as actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e a execución de actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

- A Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero dedica o capítulo III do Título I ás medidas encamiñadas á formación e prevención da violencia de xénero, cuxa efectividade acadou especial importancia en momentos, nos que este problema, de primeira magnitude en todo o Estado, segue presente e incluso con lamentables incrementos, para o cal tamén se debe considerar –sobre todo no contexto deste Plan de Igualdade– a persistencia de patróns de comportamento de dominación do home sobre a muller nas xeracións máis novas, tal como indican os últimos estudos oficiais, crebando tendencias que se cría que estaban en diminución.

- Con respecto á integración da diversidade sexual débese ter en conta o establecido na Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia, que dedica o capítulo V ás medidas no ámbito da educación establecendo a inclusión da realidade LGTBI nos plans de estudos (Art 22), a prevención de actitudes e comportamentos discriminatorios pola orientación sexual ou a identidade de xénero (Art. 23); a formación específica para o personal docente (Art 24), a divulgación da realidade LGTBI entre as ANPA (Art 25); o combate do acoso por razón de orientación sexual ou identidade de xénero e a promoción da visibilidade do alumnado LGTBI (Art 26)

- En 2017, a Xunta de Galicia aprobou un documento decisivo para favorecer a capacitación en materia de igualdade do persoal que está ao servizo das Administracións públicas: o Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. Con este decreto a Administración autonómica asegurará que o persoal que está ao seu servizo coñece os

instrumentos que debe empregar para participar do proceso de actualización das administracións no proceso de transversalidade de xénero. O Decreto 70/2017 complétase coa Orde do 12 de Abril de 2019 pola que se establece o procedemento de recoñecemento e validación da formación en igualdade.

- En 2019 a CEUFP aproba unha instrución para que os centros de infantil, primaria, secundaria e FP elaboren o Plan de igualdade (exc. CIFP, que teñen a súa propia regulación).

Fóra do plano legal, cómpre ter en conta os seguintes documentos estratéxicos onde se recollen as liñas de acción prioritarias do Goberno galego. Ademais das medidas que propoñen, son de especial interese as análises e os datos que revelan sobre o estado da cuestión da igualdade: o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020; o Plan galego de conciliación e corresponsabilidade 2018-2021 e máis o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020, no que se enmarca este Plan de igualdade.

2.3.4. Normativa de ámbito municipal

O IES O Ribeiro é o único centro de ensino secundario da Comarca do Ribeiro. A súa zona de influencia exténdese, polo tanto, aos concellos de Ribadavia, Arnoia, Avión, Beade, Cenlle, Cortegada, Castrelo de Miño, Carballeda de Avia e Melón. Moitos deles contan con áreas administrativas con competencias nas políticas de igualdade a favor da muller, integradas nas Concellerías de Muller, Igualdade e/ou Asuntos sociais, que levan a cabo diversas iniciativas, entre as que podemos salientar algunhas:

- **Programa Aurora** do Concello de Carballeda de Avia, organizado polo Servizo de Muller nos anos 2011 e 2012, en colaboración con Instituto da Muller para favorecer o acceso ás mulleres aos seus dereitos, tanto económicos coma sociais e laborais, para realizar actuacións encamiñadas a facilitar a inserción laboral e social das mulleres do municipio.
- O **Programa de atención psicosocial** e violencia de xénero que desenvolve a Área municipal de Benestar Social do Concello de Ribadavia, que inclúe tarefas de información, orientación e asesoramento; derivación a servizos especializados (COF, GOF, Centro de Saúde, casa de acollida, outros); realización de Mesa de Coordinación contra a violencia de xénero, para control e seguemento dos casos do concello e seguimento e acompañamento individualizado. Ademais, este Concello realiza anualmente diversas accións nas celebracións do 8 de marzo (Día da Muller); o 28 de

xuño (Día contra a LGTBifobia) e o 28 de novembro (Día contra a violencia de xénero).

- Os Concellos de Avión e Melón desenvolven conxuntamente un Programa de Igualdade, con axuda económica da Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta de Galicia, que pretende obter favorecer a implementación da transversalidade do enfoque de xénero na planificación local e máis desenvolver actuacións dirixidas á promoción da igualdade, e tamén que impulsen a corresponsabilidade, a coeducación e o intercambio de roles.
- O Concello de Avión desenvolve accións anuais en torno ao 28 de novembro, como actividades de empoderamento, exposición, lectura de manifesto e visibilización da violencia, coa participación de comercios e co centro de ensino de Primaria.
- O Concello de Cortegada publicita na web o teléfono da Muller, un servizo autonómico gratuito que funciona as 24 horas.
- O Concello de Castrelo de Miño participa na campaña “En negro”, contra a violencia de xénero; traballa na elaboración dun Plan de conciliación e corresponsabilidade, que parte dunha análise diagnóstica da realidade do concello; conmemora o Día da muller con distintas actividades e oferta –xunto con Concello de Avión- as Escolas de empoderamento, entre outras iniciativas.

Por outra banda, é importante tamén coñecer a existencia dos Centros de Información á Muller (CIM), presentes en moitos concellos galegos, e creados a raíz da Lei orgánica 1/2004 de *Medidas de protección integral contra a violencia de xénero*. O CIM é un servizo público e gratuito que ofrece atención directa en materia de igualdade e violencia de xénero; o asesoramento que ofrecen vai desde o legal ao psicolóxico. Na Comarca do Ribeiro atópase CIM de Avión e o CIM da Mancomunidade Voluntaria do Ribeiro, en Beade.

3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGTBifobia

3.1. Perspectiva de xénero nos documentos organizativos

A adopción dunha perspectiva de xénero abrangue tanto a forma como o contido: canto á forma, procúrase unha redacción coidada do texto, atenta ao uso dunha linguaxe non sexista. Aínda que este uso non se atopa normalizado, aplícase o establecido de maneira xeral polo Capítulo II do Título I do *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*, que se refire á erradicación da linguaxe sexista. No artigo 11 indica:

O uso non sexista da linguaxe consiste na utilización de expresións lingüisticamente correctas substitutivas doutras, correctas ou non, que invisibilizan o feminino ou o sitúan nun plano secundario respecto do masculino.

Así, os documentos do centro garanten a ausencia de expresión lingüísticas que sitúan o feminino nun plan secundario e procuran visibilizar as realidades femininas que quedan ocultas na utilización do masculino como xénero non marcado, sempre que non quede comprometida a axilidade da lectura e, sobre todo, a comprensión sinxela e inequívoca do texto.

Como axuda na redacción e/ou na corrección dos documentos organizativos, cóntase coas seguintes ferramentas e documentos-guía:

- Recomendacións da Secretaría Xeral de Igualdade para unha linguaxe non sexista: <http://igualdade.xunta.gal/gl/content/linguaxe-non-sexista#linguistico>
- Manual de estilo do DOG: https://wikidog.xunta.gal/index.php/Linguaxe_non_sexista
- *Nombra. En femenino y en masculino.* Instituto de la Mujer: http://www.inmujer.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/Nombra_en_red.pdf
- Bosque, Ignacio (2012): “Lenguaje inclusivo y visibilidad de la mujer”, Informe suscrito por todos los académicos numerarios y correspondientes que asistieron al pleno del 1 de marzo de 2012. En: https://www.rae.es/sites/default/files/Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer_0.pdf
- A aplicación Exeria para a linguaxe non sexista en galego: <http://www.exeria.net/que.php>
- A ferramenta Themis para unha linguaxe non sexista en castelán: http://www.themis.es/Lenguaje_No_Sexista.html

En relación co contido, os documentos organizativos do IES O Ribeiro recollen a transversalidade de xénero en distinta medida e de distinta maneira, así que cómpre atender a cada documento por separado:

3.1.1. Proxecto educativo

No apartado 2, sobre os fins e intencións educativas do instituto, o Proxecto educativo recolle como fins os que constan no artigo 2 da Lei Orgánica 8/2013, entre os que se inclúen “a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres e na igualdade de trato e non discriminación das persoas con discapacidade” e “A educación no exercicio da tolerancia e da liberdade dentro dos principios democráticos de convivencia, así como na prevención de conflitos e a súa resolución pacífica”. En relación a estes fins, especificase que se fomentará “a igualdade de oportunidades entre os alumnos e as alumnas, respectando a súa diversidade e implicando a toda a comunidade (profesores e profesoras, alumnos e alumnas, pais e nais de alumnos e persoal non docente) para superar puntos de partida desiguais e evitar situacións de abandono e deserción escolar.”

Do mesmo xeito, figuran os elementos transversais do Real Decreto 1105/2014 (Artigo 6):

2. As administracións educativas fomentarán o desenvolvemento da igualdade efectiva entre homes e mulleres, a prevención da violencia de xénero ou contra persoas con discapacidade e os valores inherentes ao principio de igualdade de trato e non discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social.

As administracións educativas fomentarán a aprendizaxe da prevención e resolución pacífica de conflitos en todos os ámbitos da vida persoal, familiar e social, así como dos valores que sustentan a liberdade, a xustiza, a igualdade, o pluralismo político, a paz, a democracia, o respecto aos dereitos humanos, o respecto aos homes e mulleres por igual, ás persoas con discapacidade e o rexeitamento da violencia terrorista, a pluralidade, o respecto ao Estado de dereito, o respecto e consideración ás vítimas do terrorismo e a prevención do terrorismo e de calquera tipo de violencia.

A programación docente debe comprender en todo caso a prevención da violencia de xénero, da violencia contra as persoas con discapacidade, da violencia terrorista e de calquera forma de violencia, racismo ou xenofobia, incluído o estudo do Holocausto xudeu como feito histórico. Evítanse os comportamentos e contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación.

A inclusión e a metodoloxía destes elementos transversais remítese á programación didáctica de cada profesor, sen acordar ningún criterio común.

3.1.2. Plan de convivencia

O Plan de convivencia do IES O Ribeiro recolle os fins e principios informadores da convivencia escolar nos centros docentes establecidos no Artigo 3 da Lei 4/2011, en relación cos obxectivos xerais que establece o artigo 12 do Decreto 8/2015. A seguir, especifica estes obxectivos xerais noutros específicos (cfr. 3.2.), axeitados ao contexto escolar do centro.

No apartado 4 deste Plan de convivencia establécense as actuacións, medidas e programas para a mellora da convivencia, que se organizan en tres bloques, según se refiran á promoción da convivencia positiva, á prevención ou detección temperá ou á resolución de conflitos. Moitas destas liñas de traballo refírense –case sempre de xeito implícito- á igualdade. Podemos sulñar as seguintes:

- Manter o grao de implicación do profesorado na organización e no desenvolvemento de actividades complementarias e extraescolares, co fin de favorecer a convivencia entre o alumnado (ademais de acadar os obxectivos curriculares previstos).
- Incluir anualmente algunha actividade complementaria ou extraordinaria dirixida a fomentar a convivencia entre os alumnos e os profesores das dúas sés que compoñen o centro. Potenciar a participación de todo o alumnado en todas as actividades (lectivas ou non) evitando as exclusións.
- Actualizar as actividades sobre as relacións interpersoais establecidas no PAT: habilidades sociais, autoestima, asertividade, resolución de conflitos...
- Ensinar a dialogar como un medio para confrontar ideas e defender o propio puntos de vista de xeito argumentado, fomentando todas as actitudes básicas que o fan posible (escoita, comprensión, respecto das formulacións das outras persoas, argumentación, sinceridade e calma...), para facer do diálogo unha estratexia habitual nas situacións da vida do centro.
- Crear e desenvolver unha escola de pais e nais, cunha formación específica –aínda que non exclusiva- na educación da competencia social e cívica. Incluir contidos específicos sobre a detección e a resolución de conflitos.
- Coidar as relacións entre o profesorado e do profesorado coas familias, de xeito que constitúan un modelo para as relacións entre o alumnado.
- Incluir na programación xeral anual concrecións de mellora da convivencia, con obxectivos concretos que teñan por referencia o plan de convivencia.
- Incluir a avaliación das medidas organizativas e as melloras propostas na memoria do plan de convivencia.
- Incluir na avaliación inicial e procesual algún instrumento de detección das posibles dificultades comunicativas ou sociais, os conflitos ou os trastornos da convivencia na aula.

- Mellorar a avaliación das competencias sociais do alumnado e dos obxectivos de etapa relativos á convivencia por medio dos estándares relacionados coas competencias lingüística e social.
- Valorar a posibilidade de elaborar compromisos grupais de convivencia como parte do Plan de acción tutorial; como medio de resolución de conflitos e como ocasión de reflexión sobre as actitudes que aseguran unha convivencia grata para todos.
- Incluir no plan de formación do profesorado contidos específicos sobre a dinámicas colaborativas na aula e máis sobre a detección e a resolución de conflitos,
- Crear e desenvolver unha comisión de mediación para a resolución de conflitos, coa participación de profesores e alumnos idóneos e coa formación específica requerida polas súas funcións.
- Establecer canles para a denuncia de situacións de acoso con garantía de confidencialidade.

Como é obvio, o Plan de convivencia especifica os procedementos e os responsables de cada unha destas actuacións, medidas ou programas e, finalmente, inclúe o protocolo específico de Identidade de xénero.

3.1.3. Plan de acción tutorial

No apartado 3 do Plan de Orientación determínanse os obxectivos xerais e específicos do plan de acción tutorial que inciden directamente sobre a igualdade, integrada na educación en valores do alumnado, necesaria para a construción dunha convivencia positiva no contexto da escolar e na adquisición de habilidades para a convivencia familiar e social. Son de especial relevancia os obxectivos que se dirixen a fomentar a reflexión, á aceptación da responsabilidade e ao desenvolvemento de actitudes de solidariedade, colaboración, tolerancia e respecto con todos e especialmente cos que pensan distinto.

Este plan de acción tutorial conta tamén cunha sesión de titoría en todos os grupos de ESO, no que se promove a paridade na elección dos seus representantes, e unha serie de películas con guías didácticas, secuenciadas por cursos, nas que se abordan expresamente os temas da igualdade entre homes e mulleres e a violencia de xénero. Cabe destacar os seguintes materiais:

- *La sonrisa de Mona Lisa*
- *La fuente de las mujeres*
- *La bicicleta verde*
- *Solo mía*
- *El color púrpura*

- *El diario de Bridget Jones*
- *Somos iguales y distintos* (cortometraje)

O departamento de Orientación conta cun Programa de habilidades sociais, en parte incorporado nos distintos cadernos de titoría, secuenciado por cursos, e en parte desenvolvido directamente polo departamento de Orientación, dirixido a determinados alumnos, con dificultades de relación máis específicas (actitudes violentas, tendencia ao illamento...). Ademais, organiza actividades complementarias relacionadas directamente coa promoción da muller, coa igualdade entre homes e mulleres e co desenvolvemento afectivo-sexual, co fin de procurar relacións sanas de parella ou de amizade e previr a violencia de xénero. Pódense mencionar as seguintes:

- Charlas sobre igualdade homes-mulleres, para o alumnado de 2º ESO, coa colaboración da Secretaría Xeral de Igualdade.
- Obradoiros afectivo-sexuais, para o alumnado de 3º ESO, coa colaboración de Quérote+
- Dinámica sobre a exposición *Cartas de amor. 15 artistas contra a violencia de xénero*.

3.1.4. Normas de organización e funcionamento

As Normas de Organización e Funcionamento, incluídas no Plan de convivencia, participan dos principios deste plan e, polo tanto, pretenden verbalizar a vida cotiá do centro, canto ás obrigas e dereitos de cada compoñente da comunidade educativa; como ao desenvolvemento das actividades lectivas e non lectivas que compoñen o día a día e máis canto ao uso das instalacións.

Estas Normas de Organización e Funcionamento recollen o establecido na Lei 4/2011 en relación cos fins e principios informadores das normas de convivencia dos centros docentes; cos dereitos e deberes do alumnado; coas condutas contrarias á convivencia e coas medidas correctoras. Especificamente, esta normativa defende a igualdade no Artigo 15b) da Lei 4/2011, que considera como unha conduta gravemente perxudicial para a convivencia:

- b) *Os actos de discriminación grave contra membros da comunidade educativa por razón de nacemento, raza, sexo, orientación sexual, capacidade económica, nivel social, conviccións políticas, morais ou relixiosas, discapacidades físicas, sensoriais ou psíquicas, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.*

No artigo 16 da Lei 4/2011 aclárase que este tipo de condutas admiten levedade.

3.2. Representación do profesorado e do alumnado nos distintos órganos de decisión: equipo directivo, claustro, comisión pedagóxica, consello escolar, xunta de delegados e delegadas.

Na seguinte táboa recolleemos a distribución do profesorado, alumnado e titores legais nos distintos órganos de decisión:

ÓRGANO	MULLERES	HOMES
Equipo directivo	4 (80%)	1 (20%)
Claustro	46 (69%)	21 (31%)
Comisión pedagóxica	17 (65%)	9 (35%)
Consello escolar	11 (55%)	9 (45%)
Xunta de delegados/as	8 (29%)	20 (71%)

Táboa 1: Porcentaxe de participación de cada sexo nos órganos de decisión do centro

Como se pode observar, existe un claro dominio feminino na profesión docente, que se manifesta tanto nas porcentaxes do claustro e na comisión pedagóxica.

Canto aos delegados e delegadas, xa que cada grupo conta con dous representantes, promócióname desde o plan de acción tutorial que esta representación sexa exercida paritariamente: un varón e unha muller. Non obstante, non sucede así en todos os casos: ás veces dous homes e ás veces dúas mulleres ostentan a representación da clase.

3.3. Escolarización nas distintas etapas educativas, agrupación do alumnado de cada curso e matrícula nos distintos itinerarios formativos

Na seguinte táboa rexistramos a escolarización nas distintas ensinanzas impartidas no IES O Ribeiro no curso 2023-2024:

ENSINO	MULLERES	HOMES
ESO	143 (51%)	140 (49%)
BAC	42 (48%)	46 (52%)
FPB	10 (28%)	26 (72%)
CM	5 (13%)	33 (87%)
CS	14 (35%)	26 (65%)
ESA	1 (14%)	6 (86%)
TOTAL	215 (44%)	277 (56%)

Táboa 2: Matrícula nas distintas ensinanzas do centro desagregada por sexo.

Precisando agora algo máis, podemos deternos nas eleccións de optativas e itinerarios formativos de cada etapa, co fin de estudar a pervivencia de estereotipos na orientación educativa e profesional. Lémbrese que se toman como referencia os datos de matrícula do curso 2023-2024.

CURSO	OPTATIVAS E ITINERARIOS	MULLERES	HOMES
Materias Optativas 3º ESO	Cultura Financeira	11 (69%)	5 (31%)
	Educación Dixital	8 (25%)	24 (75%)
	Francés	14 (74%)	5 (26%)
	Oratoria	7 (88%)	1 (13%)
Itinerarios 4º ESO	Matemáticas A Economía e Emprendemento Latín	18 (46%)	21 (54%)
	Matemáticas B Bioloxía e Xeoloxía Física e Química	9 (43%)	12 (57%)
	Materias Optativas 4º ESO		
Dixitalización	9 (30%)	21 (70%)	
Expresión Artística	9 (75%)	3 (25%)	
Formación e Orientación Persoal e Profesional	10 (45%)	12 (55%)	
Francés	9 (56%)	7 (44%)	
Música	17 (43%)	23 (58%)	

Táboa 3: Matrícula nos itinerarios formativos e materias de opción desagregada por sexo.

CURSO	MODALIDADES	MULLERES	HOMES
1º BAC	CIENCIAS E TECNOLOXÍA	12 (48%)	13 (52%)
	HUMANIDADES E CIENCIAS SOCIAIS	10 (53%)	9 (47%)
	ARTES PLÁSTICAS, IMAXE E DESEÑO	5 (83%)	1 (17%)
2º BAC	CIENCIAS E TECNOLOXÍA	2 (13%)	14 (88%)
	CIENCIAS SOCIAIS	3 (38%)	5 (62%)
	HUMANIDADES	6 (67%)	3 (33%)
	ARTES PLÁSTICAS, IMAXE E DESEÑO	4 (80%)	1 (20%)

Táboa 4: Matrícula dos itinerarios formativos de bacharelato desagregada por sexo

CURSO	OPTATIVAS	MULLERES	HOMES
1º BAC	Anatomía Aplicada	5 (56%)	4 (44%)
	Artes Escénicas I	12 (80%)	3 (20%)
	Francés I	9 (64%)	5 (36%)
	Tecnoloxías de información e C. I	1 (8%)	11 (92%)
2º BAC	Francés II	9 (69%)	4 (31%)
	Métodos Estatísticos e Numéricos	4 (40%)	6 (60%)
	Tecnoloxías de información e c. II	1 (8%)	12 (92%)

Táboa 5: Matrícula das materias de opción de bacharelato desagregada por sexo.

Se atendemos agora á distribución do alumnado nos ciclos de formación profesional, atopamos o seguinte:

CURSO	CICLO	MULLERES	HOMES
1º FPB	MVE	0 (0%)	10 (100%)
	INAL	6 (50%)	6 (50%)
2º FPB	MVE	0 (0%)	7 (100%)
	INAL	4 (57%)	3 (43%)
1º CM	AOV	3 (30%)	7 (70%)
	ELVEA	1 (8%)	12 (92%)
2º CM	AOV	0 (0%)	5 (100%)
	ELVEA	1 (10%)	9 (90%)
1º CS	VITI	4 (36%)	7 (64%)
	AUTO	4 (24%)	13 (76%)
2º CS	VITI	6 (50%)	6 (50%)

Táboa 6: Matrícula nos ciclos de formación profesional desagregada por sexo.

É doado decatarse de que, nestas ensinanzas é onde máis se manteñen os estereotipos culturais sexistas: os varóns son maioría clara –exclusiva, nalgúns grupos- nos ensinanzas relacionados coa automoción; mentres que as mulleres optan polos ciclos de industrias alimentarias por eliminación. Cómpre salientar, non obstante, a presenza esporádica –cada vez máis frecuente- dalgunha alumna no ciclo de mantemento de vehículos e tamén que os ciclos alimentarios teñen un alumnado cunha distribución equilibrada de homes e mulleres.

3.4.Promoción e titulación

Elaboramos a análise de promoción e titulación cos datos do curso 2022-2023, atendendo aos cursos de cada ensinanza:

CURSO ESO	XÉNERO	MATRÍCULA	PROMOCIONA			NON PROMOCIONA
			Aproba todo	Materias suspensas	Promoción obrigada	
1º ESO	H	44	23	9	4	8
	M	33	22	5	3	3
2º ESO	H	40	17	9	9	5
	M	43	17	16	1	9
3º ESO	H	37	19	9	4	5
	M	27	7	12	2	6
4º ESO	H	31	9	17	0	5
	M	35	13	11	0	11

Táboa 7: Datos de promoción e titulación de ESO desagregada por sexo.

CURSO BAC	XÉNERO	MATRÍCULA	PROMOCIONA		NON PROMOCIONA
			Aproba todo	Materias suspensas	
1º BAC	H	22	15	6	1
	M	16	6	9	1
2º BAC	H	23	20	1	2
	M	20	16	1	3

Táboa 8: Datos de promoción e titulación de bacharelato desagregados por sexo.

CURSO	CICLO	XÉNERO	MATRÍCULA	PROMOCIONA	NON PROMOCIONA
1º FPB	INAL	H	4	3	1
		M	5	4	1
	MVE	H	7	7	0
		M	0	0	0
2º FPB	INAL	H	2	2	0
		M	7	7	0
	MVE	H	7	6	1
		M	0	0	0

Táboa 9: Datos de promoción e titulación no ciclos de formación profesional básica, desagregados por sexo.

CURSO	CICLO	XÉNERO	MATRÍCULA	PROMOCIONA	NON PROMOCIONA
1º CM	AOV	H	7	5	2
		M	0	0	0
	ELVEA	H	12	9	3
		M	1	1	0
2º CM	AOV	H	2	2	0
		M	1	1	0
	ELVEA	H	13	13	0
		M	1	1	0
1º CS	VITI	H	7	4	3
		M	7	5	2
2º CS	VITI	H	5	2	3
		M	3	1	2

Táboa 10: Datos de promoción e titulación dos ciclos medios e do superior, desagregados por sexo.

A diferenza máis salientable reside nos resultados de 1º FPB: a metade dos alumnos non conseguen promocionar. No resto dos niveis de formación profesional non existe desequilibrio neste aspecto.

3.5. Rexistro de condutas contrarias á convivencia

A partir do rexistro de incidencias do curso 2022-2023 elabórase este resumo de condutas contrarias á convivencia, diferenciando curso e xénero.

CURSO	Nº INCIDENCIAS	XÉNERO	Nº INCIDENCIAS POR XÉNERO	Nº DE AMONESTACIÓNS
1º ESO	50	H	35	7
		M	15	2
2º ESO	61	H	35	11
		M	26	7
3º ESO	77	H	67	15
		M	10	2
4º ESO	64	H	53	9
		M	11	2

Táboa 11: Datos das condutas contrarias á convivencia en ESO, desagregados por sexo.

CURSO	Nº INCIDENCIAS	XÉNERO	Nº INCIDENCIAS POR XÉNERO	Nº DE AMONESTACIÓNS
1º BAC	2	H	2	1
		M	0	0
2º BAC	4	H	4	2
		M	0	0
1º FPB	13	H	12	4
		M	1	0
2º FPB	4	H	1	0
		M	3	0
1º CM	2	H	2	1
		M	0	0

Táboa 12: Datos das conductas contrarias á convivencia en FP e BAC, desagregados por sexo.

A convivencia escolar confirma tamén os estereotipos, presentando aos homes cun carácter máis disruptivo ca as mulleres: en todos os cursos os alumnos amonestados superan con moito ás alumnas amonestadas. O número de incidencias protagonizadas por alumnos é máis elevado que o das alumnas.

A medida que avanzan os cursos, a convivencia das alumnas mellora con rapidez, de maneira que as condutas contrarias á convivencia son inexistentes ou eventuais: o número de incidencias é semellante ao número de alumnas amonestadas, o que significa que a incidencia foi ocasional e que a

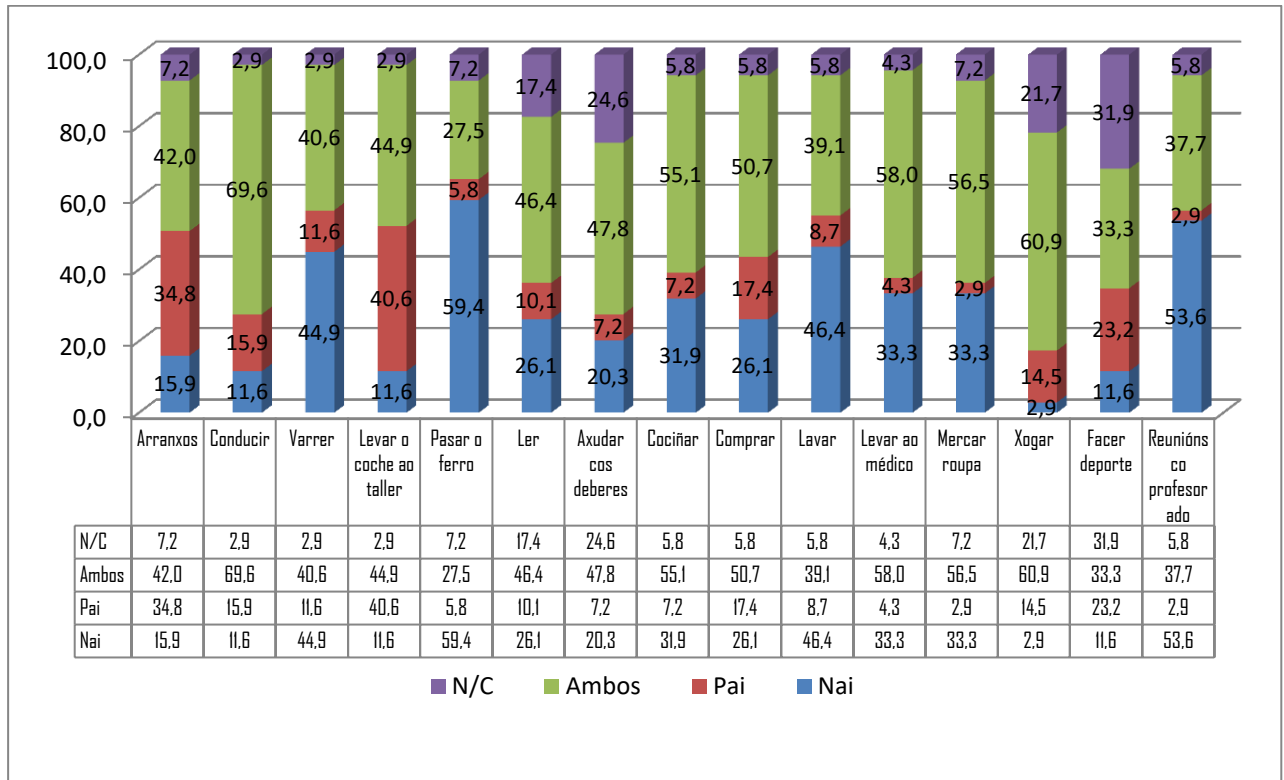
alumna non reincidíu no seu comportamento antisocial. En cambio, en niveis como 1º BAC ou CM atopamos aínda alumnos que non modificaron o seu comportamento.

3.6. Percepción do alumnado acerca da situación familiar e do centro en relación coa igualdade e das propias crenzas sobre os estereotipos

Durante o primeiro trimestre do curso 2019-2020 levamos a cabo unha enquisa mostral na ESO, co fin de avaliar non tanto ás familias e ao centro, senón a percepción do alumnado sobre igualdade nos principais ámbitos nos que desenvolve a súa actividade. Deste xeito, ademais de detectar posibles situacións que teñan pasado inadvertidas, podemos valorar tamén a sensibilidade do alumnado en relación coa igualdade efectiva e deseñar actuacións axeitadas. En anexo inclúese o modelo de enquisa e máis os resultados completos; aquí recóllense unicamente os aspectos máis salientables sobre a situación familiar, sobre as propias crenzas e sobre a situación do centro.

3.6.1. Situación familiar

Comezamos preguntando ao alumnado quen fai determinadas tarefas, incluíndo algunhas dos habituais traballos domésticos (varrer, pasar o ferro, lavar...), de coidado dos fillos e das fillas (xogar, levar ao médico, axudar cos deberes...), e outras típicamente masculinas (como levar o coche ao taller, facer arranxos na casa ou practicar deporte). O resultado é o seguinte:



Gráfica 1: Respostas á pregunta *Na túa casa, quen fai estas tarefas con máis frecuencia?*

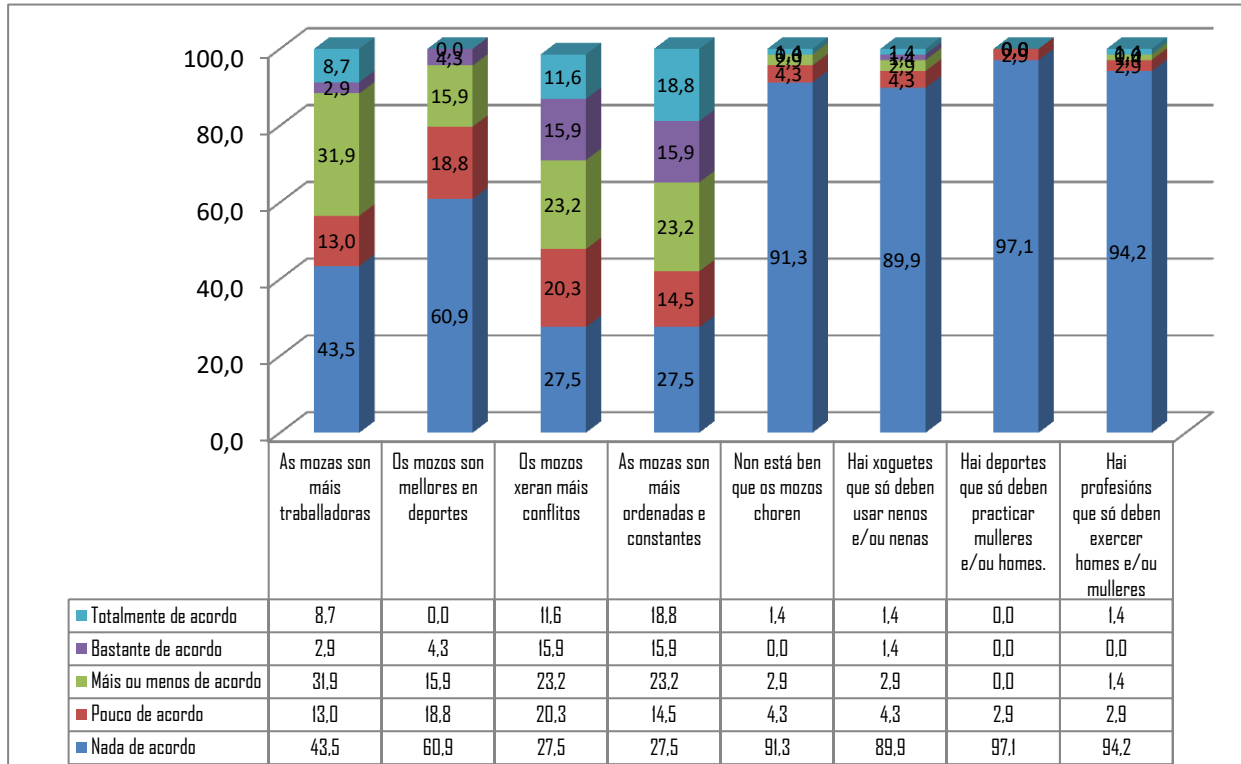
Como se aprecia na gráfica, case todas as tarefas son compartidas polos dous proxenitores entre un 30 e un 70%; sen embargo, a porcentaxe restante non se distribúe equilibradamente, senón que adoita ser realizada por un dos dous e, en case todas as tarefas, a nai sostén o peso principal da casa. Os traballos que desenvolve só a nai con máis frecuencia son pasar o ferro, asistir ás reunións co profesorado, lavar e varrer. Pola contra, os pais adoitan ocuparse dos arranxos na casa e de levar o coche ao taller e practican deporte con máis frecuencia que as nais.

En consecuencia, podemos concluir que a metade do alumnado ten na casa unha referencia de igualdade clara na distribución das tarefas domésticas; máis outra boa parte recibe –polas circunstancias que sexan– un reforzo dos estereotipos de xénero nos que a casa é responsabilidade da nai.

Como complemento a esta pregunta sobre o ambiente familiar, preguntamos tamén por algunhas situacións que poderían reflexar diferenzas de trato entre os fillos e as fillas. Neste caso, unha proporción de alumnado moi alta ten claro que é tratado con igualdade.

3.6.2. Crenzas persoais sobre os estereotipos de xénero

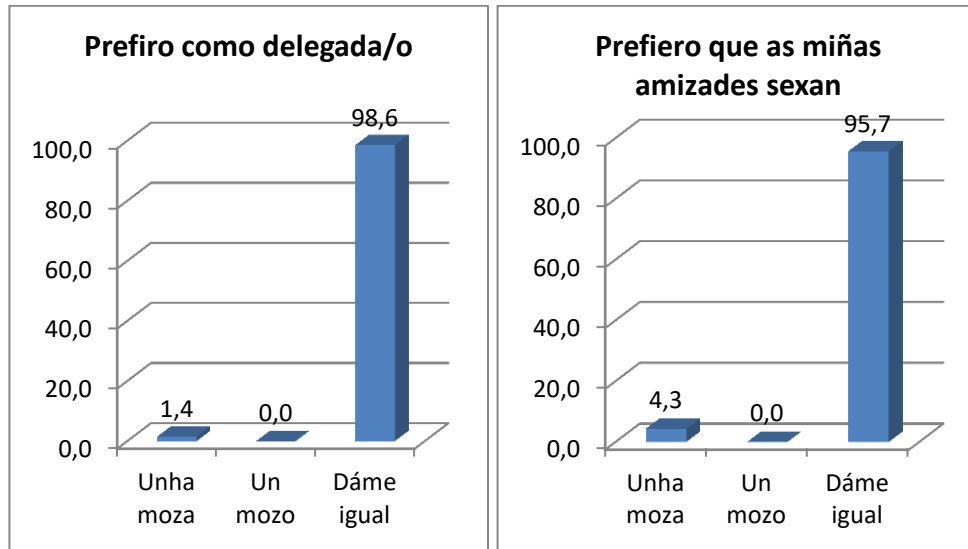
A seguir plantexamentos algunhas afirmacións que recollen trazos dos estereotipos masculinos e femininos e preguntamos ao alumnado en que grao está de acordo con elas. Recollemos nesta estatísticas as respostas:



Gráfica 2: Respostas á pregunta *Indica o teu grao de acordo coas seguintes afirmacións*

Pódese afirmar que o alumnado ten clara a igualdade legal: podemos elixir a profesión, o xoguete ou o deporte que prefiramos independentemente do noso xénero e tamén podemos expresar os nosos sentimentos aínda que sexamos homes. Sen embargo, as preguntas sobre a igualdade real son máis polémicas, porque recollen ás veces o que debería ser e outras veces o que teñen visto: están de acordo en que os varóns son máis conflictivos e as mulleres máis ordenadas e constantes; máis rexeitan que os mozos sexan mellores deportistas e que as mozas sexan máis traballadoras.

Engadimos tamén unha pregunta sobre se preferían homes ou mulleres como amizade e como representantes de clase; máis nos dous casos o alumando declarou que lle era indiferente o xénero.

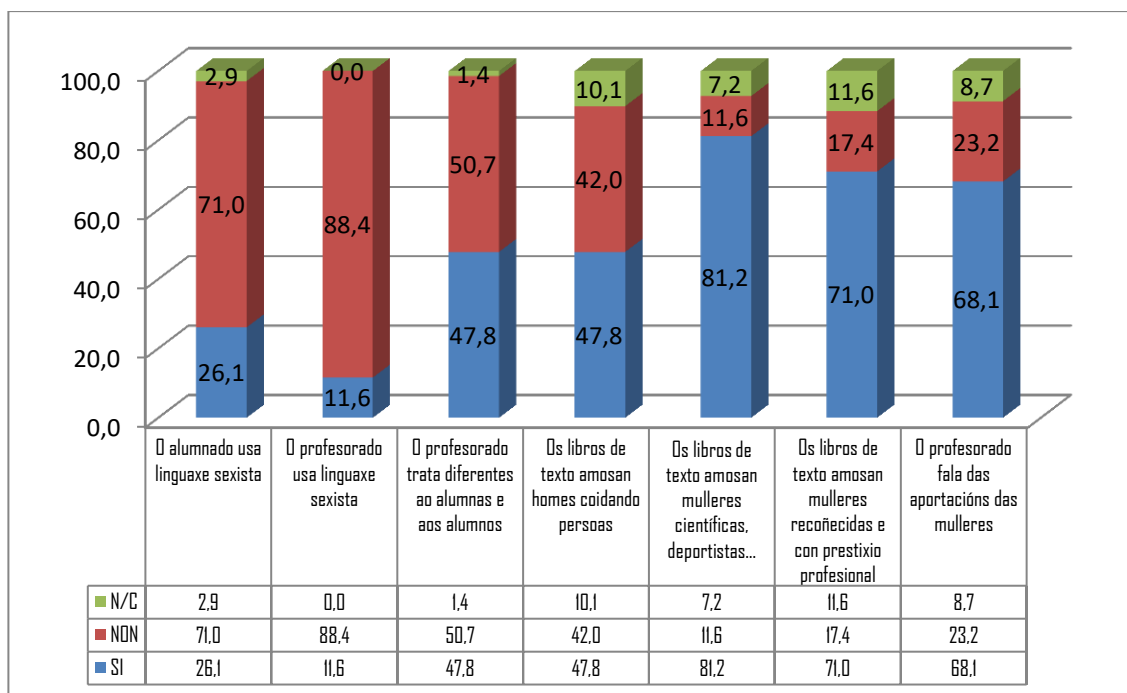


Gráficas 3 e 4: Respostas ás preguntas *Cando elixes delegado/a de clase prefires* e *Prefires que as túas amizades sexan*

A resposta é, por suposto, politicamente correcta; máis contradí a observación das relacións da aula, na que, en determinados grupos (1º e 2º ESO, 1º FPB, sobre todo) a tendencia é que cadaquén busque espontaneamente ás persoas do mesmo sexo.

3.6.3. Resultados sobre a situación do centro

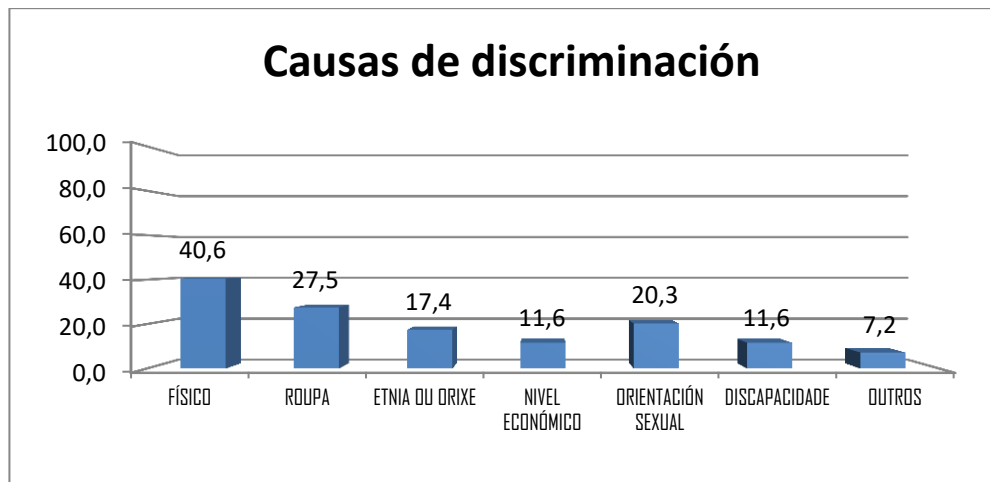
Como achegamento á situación do centro, preguntamos sobre a linguaxe sexista, o trato do profesorado e os materiais didácticos, principalmente. Recollémolo na estatística seguinte:



Gráfica 5: Respostas a *Indica se se producen ou non estas situacións no centro*

Aínda que algunhas preguntas amosan certa discrepancia, o alumnado debuxa un centro no que se respecta a igualdade efectiva: non se utiliza unha linguaxe sexista (algo máis o alumnado, cun 26%, e algo menos o profesorado, cun 12%) e tanto os materiais didácticos e máis o profesorado procuran visibilizar os logros da muller na vida social e científica. Non obstante, os resultados están divididos acerca do trato que o profesorado brinda a alumnos e alumnas (en torno ao 50% declara que existe diferenza de trato) e canto á existencia de imaxes de varóns en actividades de coidado (tamén preto do 50%).

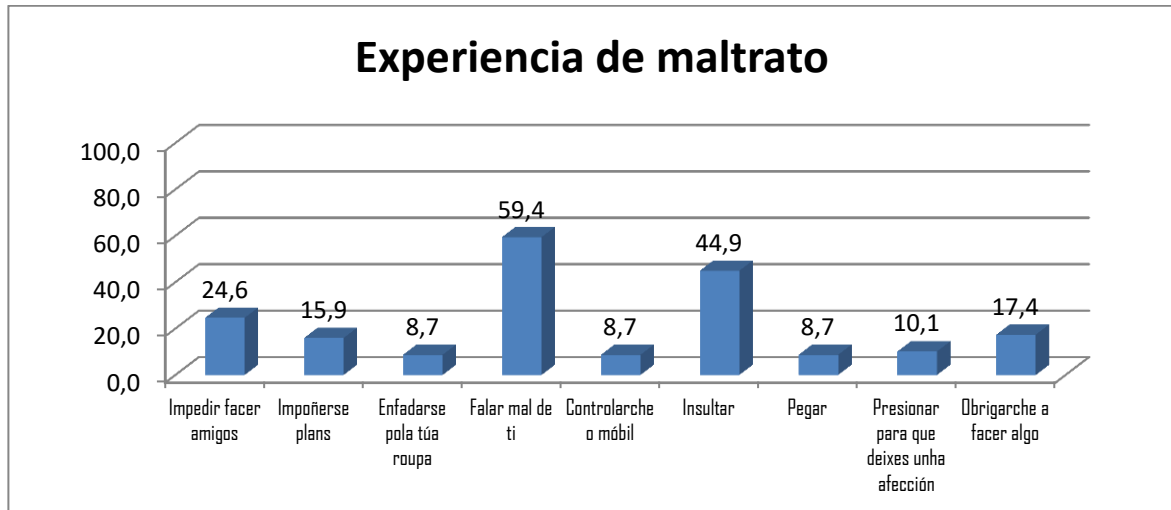
Finalmente, incluímos na enquisa algunhas preguntas sobre discriminación: o 53% do alumnado manifestou ter sufrido ou observado algún caso de discriminación, precisando que esta diferenza de trato se produxo polos seguintes motivos:



Gráfica 6: Porcentaxes das causas de discriminación sufridas ou observadas polo alumnado.

Vése que o aspecto físico é claramente a causa principal de discriminación (41%). A seguir, por esa orde, son motivo de discriminación a roupa (27%), a orientación sexual (20%), a etnia (17%), o nivel económico e as discapacidades funcionais (12%).

Por último, preguntamos se sufrirán algunha das máis frecuentes condutas de violencia de xénero: o 30% respondeu que nunca fora obxecto delas e o 70% indicou ter experimentado estar condutas:



Gráfica 7: Porcentaxe das formas de maltrato sufridas polo alumnado.

Cómpre precisar que gran parte do alumnado que respondeu á pregunta interpretou que se trataba máis dunha pregunta sobre convivencia en xeral (no contexto da parella, das amizades ou da familia) e non tanto unha cuestión específica sobre violencia de xénero. Por exemplo, algúns contestaron que os pais lles obrigan a facer o que non queren (como chegar a unha hora ou axudar na casa) e a maior parte do alumnado responde que escoitou falar mal del ou insultos procedentes de compañeiros de clase.

Como conclusión a esta análise, podemos recapitular brevemente:

- Os documentos do centro recollen os fins e principios informadores básicos da convivencia que establece a normativa e, polo tanto, teñen como un dos seus obxectivos a igualdade efectiva entre homes e mulleres e a erradicación de calquera tipo de violencia, nomeadamente, da violencia de xénero.
- A redacción dos documentos do centro evita a linguaxe sexista: garante que ningún dos xéneros sexa discriminado negativamente e, na medida do posible, procura a visibilización da muller mediante o uso de expresións alternativas ao uso do masculino como xénero non marcado. Non obstante, é posible realizar unha revisión coa aplicación exeria, co fin de detectar posibles erros e suxerir a revisión tamén das programacións didácticas que compoñen o proxecto curricular do centro.
- Os órganos de goberno do centro amosan bastante paridade na súa composición.
- Os datos de matrícula fan ver que aínda se manteñen en certa medida os estereotipos culturais asociados aos xéneros, manifestada na tendencia dos alumnos ao técnico e das alumnas ás

ciencias sociais e ás artes; así como a escasa presenza de alumnas nos ciclos da familia de automoción. Aínda que a orientación profesional do centro ten en conta estes prexuízos e os intenta combater, é preciso insistir nesta liña.

- Os resultados de promoción e titulación presentan bastante equilibrio, agás en 1ºFPB e 1º BAC, no que os alumnos obteñen peores resultados ca as alumnas.

- Os datos de convivencia escolar corroboran tamén o estereotipo do varón como conflictivo fronte á muller máis dócil. Aínda que as mulleres contan con bastantes incidencias, o número de alumnas amonestadas é menor que os alumnos en todos os cursos e, a medida que a idade aumenta, o seu comportamento mellora notablemente. No caso dos alumnos, o comportamento mellora máis lentamente e, de feito, atópanse incidentes causados por alumnos de bacharelato ou de ciclos medios. Cómpre estudar estes datos máis polo miúdo, co fin de adecuar as dinámicas de clase aos distintos ritmos madurativos e prever os conflitos.

- Por último, o alumnado coñece o principio de igualdade entre homes e mulleres e deféndeo como correcto; non obstante, en ocasións parece confundir o que é (a igualdade efectiva) co que debería ser (a igualdade legal); polo que cómpre seguir cultivando a sensibilidade para que sexan quen de identificar a desigualdade e modificar estas condutas herdadas irreflexivamente. Polo demais, a discriminación e o maltrato que sofren ou que observan non parece estar especialmente causada por razóns de xénero ou orientación sexual: é preferible traballar estes aspectos conxuntamente con outros, como a importancia da imaxe persoal e cultivar as prácticas de convivencia positiva que erradiquen o insulto e a murmuración en todos os niveis da relación social.

4. Obxectivos coeducativos que se abordan no plan:

- Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero.
- Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.
- Prevención, detección e intervención en casos de LGTBIfobia.

5. Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos:

5.1. Organización do centro

5.1.1. Uso de linguaxe inclusiva na documentación e na actividade do centro

De acordo co criterio que se ven utilizando, garantírase o uso dunha linguaxe que respecte a igualdade entre xéneros, evitando todo tipo de discriminación e, na medida do posible, primárase a utilización de expresións inclusivas, que visibilicen a presenza da muller, no lugar do masculino non marcado habitual.

5.1.2. Uso da linguaxe inclusiva na sinalética do centro

De maneira concreta, cómpre realizar unha revisión de toda a cartelería e dos aspectos visibles do centro, co fin de detectar se a sinalética respecta esta perspectiva inclusiva ou se é preciso modificar algún elemento, herdado doutra época e mantido por inercia.

5.1.3. Promoción da linguaxe inclusiva en toda a actividade do centro

Para favorecer que este uso lingüístico inclusivo sexa homoxéneo en toda a actividade do centro, publicítaranse as recomendacións da Secretaría Xeral de Igualdade para unha linguaxe non sexista (<http://igualdade.xunta.gal/gl/content/linguaxe-non-sexista#linguistico>), o Manual de estilo do DOG (https://wikidog.xunta.gal/index.php/Linguaxe_non_sexista), a aplicación *Exeria* para os documentos en galego (<http://www.exeria.net/que.php>), a ferramenta *Themis* para os textos castelán: http://www.themis.es/Lenguaje_No_Sexista.html e toda a bibliografía que se considere de interese nesta liña.

5.1.4. Perspectiva de xénero nos documentos organizativos

De acordo co que se explica no apartado 3, o IES O Ribeiro fai referencia ao principio de igualdade en toda a súa documentación. Non obstante, é posible mellorar na procura da igualdade efectiva, facendo explícitos algúns dos obxectivos e actuación que permanecen implícitos nestes documentos e indicando que actuacións se levan a cabo para a súa consecución e outras que se poderían implementar.

Concretamente, propónse a seguinte actualización dos documentos de centro nestes aspectos:

a) Proxecto educativo. Como aposta pola integración da diversidade, o IES O Ribeiro aplica unha agrupación do alumnado que procura a homoxeneidade dos grupos, de forma que en cada un deles sexa posible experimentar a convivencia con alumnos de distinta procedencia, distinto nivel

académico, distintas capacidades intelectuais, distinto grao de asunción das normas e, por suposto, diferente xénero e orientación sexual. Concretamente, procúrase o equilibrio entre homes e mulleres en todos os grupos, na medida do posible. É preciso explicitar estes criterios no proxecto educativo, como concrecións dos seus obxectivos coeducativos, co fin de que non podan ser alterados sen acordo da comunidade educativa.

b) Plan de acción tutorial. Proponse incluír as seguintes medidas:

- Explicitar o fomento da paridade que se realiza durante a sesión de elección de delegados e delegadas.
- Revisar as actividades a favor do respecto da diversidade, atendendo especialmente ás causas de discriminación que o alumnado manifesta ter sufrido e observado.
- Incluír sesións de reflexión para caer na conta das contradicións entre o que debe ser a igualdade (o politicamente correcto) e a pervivencia de expresións, actitudes e comportamentos que perpetúan patróns sexistas en ámbitos próximos ao alumnado (distribución das tarefas domésticas, relacións entre irmáns e irmás, micromachismos na linguaxe cotiá, sexismo na publicidade...)
- Incluír actividades de análise dos datos de convivencia do centro, con especial atención ás diferenzas condutuais entre varóns e mulleres, que se manifestan nun número de incidencias máis elevado entre os alumnos e na pervivencia de faltas contra a convivencia protagonizadas por homes de niveis educativos elevados.

c) Plan de convivencia. Parece necesario integrar a enquisa sobre igualdade no cuestionario sobre convivencia escolar e tamén incluír no Plan de convivencia algún obxectivo específico sobre a relación entre homes e mulleres como concreción do obxectivo xeral c) (Artigo 12 do *Decreto 8/2015*. .c) *Fomentar nos centros educativos os valores, as actitudes e as prácticas que permitan mellorar o grao de aceptación e cumprimento das normas e avanzar no respecto á diversidade e no fomento entre homes e mulleres.*). Pódense afrontar neste marco a existencia de reaccións machistas dun determinado tipo de alumnado en relación coas profesoras ou afondar nas diferenzas de trato que –según a enquisa de igualdade realizada- algúns membros do profesorado dispensan ao alumnado en función do xénero.

5.1.5. Representación do profesorado e do alumnado nos distintos órganos de decisión

Como consta na descrición do estado actual do centro, o IES O Ribeiro conta cunha representación aceptablemente paritaria en todos os órganos de goberno. Con todo, para favorecer que siga sendo así, pódese incluír a recomendación deste equilibrio nas convocatorias de eleccións a

cada un dos órganos, e non só como medida previa ás votacións de representantes de grupos do alumnado.

5.1.6. Nomeamento dunha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Escolar para impulsar o Plan de igualdade.

Coa finalidade de impulsar as medidas coeducativas, e de acordo co Artigo 126.2 da LOE/LOMCE, un dos membros do Consello Escolar é nomeado Responsable de impulsar medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres, adquirindo as competencias específicas que lle asigne este plan e as que a Dirección desexe delegar no contexto dos obxectivos definidos no apartado 4. Actualmente asume esta responsabilidade Marta Pivida Vázquez, que tamén forma parte da Comisión de convivencia.

5.1.7. Difusión do plan entre os distintos axentes da comunidade

Co fin de favorecer a asunción da transversalidade de xénero, difundirase este plan entre toda a comunidade educativa, por medio da súa presentación no claustro de profesores e no Consello Escolar e da súa publicación na web do centro. Ademais, as medidas asignadas a cada responsable deberán ser recollidas nas programacións e memorias correspondentes.

5.1.8. Participación na Mesa de Igualdade do Concello de Ribadavia

Garantir a continuidade do centro na Mesa, por medio da presenza da orientadora, que actúa en representación do centro.

5.1.9. Colaboración con outras entidades na realización de actividades inclusivas

Fomentarase a colaboración do IES O Ribeiro con outras entidades na realización de actividades relacionadas coa igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a prevención da violencia de xénero ou a educación afectivo-sexual. Neste contexto de colaboración enténdense, tanto as actuacións de diversas entidades nas actividades formativas do centro, como as charlas de Quérote+; como a participación do centro en actuacións organizadas por outras entidades públicas e privadas, como a cesión temporal de carteis elaborados polo alumnado do centro para a exposición do OMIX de Ribadavia contra a violencia de xénero.

5.2. Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes

5.2.1. Actividades coeducativas arredor das celebracións anuais do calendario escolar

Como é habitual, o centro organizará actividades –como parte do desenvolvemento curricular ou como actividades complementarias e extraescolares- arredor das datas do 25 de novembro, Día contra a violencia de xénero; do 8 de marzo, Día internacional da muller, ou o 30 de xaneiro, Día escolar da non violencia e da paz. En todas estas xornadas tratase de poñer en valor a importancia da convivencia positiva por medio do respecto á diversidade.

5.2.2. Desenvolvemento da orientación laboral e profesional libre de estereotipos

Os datos de matrícula dos distintos itinerarios formativos, das materias de opción e máis dos ciclos de formación profesional son unha proba incontestable de que os estereotipos profesionais seguen vixentes. No contexto da ESO e do Bacharelato, resulta salientable a tendencia dos varóns á técnica e das mulleres cara ás ciencias sociais e ás artes; no marco da formación profesional, a familia de Industrias alimentarias amosa equilibrio de xénero na matrícula; máis os ciclos da familia de Automoción manteñen unha presenza masculina dominante, pero –afortunadamente- poucas veces exclusiva nos últimos anos.

Aínda que o departamento de Orientación traballa expresamente na liña da súa supresión, cómpre intensificar as medidas para evitar que estes estereotipos se perpetúen e se extendan á seguinte xeneración. Este plan de igualdade propónse remedar algunha das experiencias detalladas na *Guía de prácticas para a igualdade de xénero en FP*, co fin de, alomenos, reducir a fenda de xénero na matrícula dos distintos itinerarios formativos e ciclos de formación profesional onde é maioritaria ou exclusiva a presenza de mulleres ou homes.

Realizarase ese labor, especialmente en:

- a) Difundir o itinerario de bacharelato de Ciencias sociais e a modalidade de Artes entre o alumnado masculino.
- b) Difundir a modalidade de Ciencias, especialmente do itinerario tecnolóxico, entre o alumnado feminino.
- c) Difundir o Ciclo básico de Mantemento de vehículos e o Ciclo medio de Electromecánica de vehículos entre o alumnado feminino.

Así, animarase especialmente ás alumnas a participar no Deporte Escolar e nas actividades extraescolares dos departamentos de Bioloxía e Xeoloxía, Física e Química, Matemáticas, Tecnoloxía e Automoción (como o Certame da Facultade de Inxeñería forestal, convocatorias Eduemprende,

Obradoiro de origami, actividades STEM...) e, simultaneamente, fomentárase a participación do alumnado masculino nas actividades organizadas polos departamentos de Debuxo, Economía, Filosofía, Francés e nas propostas de Dinamización lectora (Obradoiro de mandalas, Clube de lectura, concursos fotográficos ou de deseño...).

Como actuación de mellora, poderá implantarse algunha das experiencias contidas na Guía de Prácticas para a igualdade de xénero na FP, co fin de reducir a fenda de xénero na matrícula dos ciclos da familia profesional de Automoción.

5.2.3. Revisión das programacións didácticas, do material didáctico e da práctica docente desde unha perspectiva de xénero

Ademais da redacción inclusiva que xa se mencionou, promoverase a revisión das programacións curriculares, co fin de que inclúan as aportacións da muller á Historia da Humanidade e o seu papel en todos os ámbitos da sociedade (especialmente no científico e no deportivo); así como a presenza do varón nas profesións e nas tarefas domésticas relacionadas co coidado das persoas. Así, revisaranse os textos e as ilustracións dos materiais utilizados e concretarase nas programacións os medios e as actividades a través das que se traballán os contidos transversais relacionados coa igualdade de xénero.

Do mesmo xeito, cada profesor será responsable de que, no marco do currículo que cada un imparte, as actividades de aula permitan un aumento da sensibilidade do alumnado na detección das contradicións da sociedade actual en relación coa igualdade efectiva e constitúan unha fonte de transformación destes hábitos de convivencia respectosa.

5.2.4. Promover a formación do profesorado, do alumnado e das familias en materia de igualdade

Ademais dos contidos previstos no Plan tutorial para o alumnado, este Plan de igualdade plantéxase incluír na Escola de Nais e Pais contidos sobre igualdade efectiva e violencia de xénero e publicitar a formación dispoñible para o profesorado, especialmente a formación básica establecida no *Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación en igualdade e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.*

5.2.4. Profundizar na análise de diagnose do centro

Trátase de que as actuacións que se leven a cabo respondan á situación xeral do centro e/ou á particular dalgúns grupos, en lugar de adoptar plans ou programar actividades sen fundamento na realidade do IES O Ribeiro, por un afán imitativo ou só a beneficio de inventario nas memorias finais de curso.

5.3. Xestión dos espazos, dos recursos e as oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo.

5.3.1. Promover lecturas coeducativas a través da biblioteca escolar

É preciso, por unha parte, localizar as lecturas que contribúen ou poden contribuír á mellora da integración da diversidade e incrementar o fondo destas obras se se considera oportuno; por outra parte, esta promoción de lectura coeducativas consistirá na súa inclusión nas distintas campañas temáticas que se organizan ao longo do curso, ou na proposta dunha actividade de dinamización lectora de temática coeducativa específica.

5.3.2. Revisar a idoneidade dos materiais que forman parte do Plan lector

A revisión do Plan lector, que corresponden ao Equipo de biblioteca e máis aos departamentos didáctico, consistirá en procurar que as lecturas propostas complementen ao plan de acción titorial na promoción das actitudes que require a convivencia positiva e o respecto por toda a diversidade que contén o centro e a sociedade.

5.3.3. Revisar a idoneidade dos contidos audiovisuais das actividades do centro

A revisión dos contidos audiovisuais, que corresponde a todos os departamentos didácticos, consistirá na comprobación de que todos eles manifestan a diversidade do centro e, deste xeito, contribúan á inclusión de todos os colectivos que se integran nel e a previr o actitudes de violencia, acoso ou LGTBIfobia ante os que amosan cualidades diferentes.

5.3.4. Empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a necesidade de avanzar cara á igualdade real

A necesidade de actualizar os materiais é unha necesidade permanente da tarefa docente. No contexto do plan de igualdade, é preciso tamén que tanto as programacións de aula como as actividades de titoría grupal contén con materiais actualizados para acadar un aumento da sensibilidade do alumnado para a detección de desigualdades e a creatividade para a implantación de novos hábitos sociais máis igualitarios.

5.4. Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar

5.4.1. Favorecer as relacións persoais pacíficas e positivas, fronte ao uso de poder e a violencia

Como xa se indicou, estas actitudes están comprendidas no Programa de habilidades sociais que coordina o Departamento de Orientación e aínda que, con carácter xeral, son os tutores os responsables do desenvolvemento dos contidos específicos, todo o profesorado se atopa implicado na prevención e detección de relacións tóxicas entre o alumnado e da resolución dos conflitos derivados destas relacións.

5.4.2. Garantir que se acolle a todo o alumnado na súa diversidade.

O centro afronta a acollida do alumnado por medio de diversas actuacións:

a) Protocolo de acollida de alumnado, incluído no Plan de convivencia. Este Protocolo de acollida prevé, por unha banda, unha xornada de portas abertas a finais de curso dirixida ao alumnado de 6º EP dos centros adscritos e, pola outra, unha xornada de presentación ao inicio de cada curso, no que os tutores –previamente informados– proporcionan aos membros do grupo as instrucións pertinentes sobre o funcionamento do centro e establecen as bases da convivencia na aula. Ademais, no caso de incorporacións durante o curso, comunícase previamente ao grupo e noméase un titor ou unha titora entre o alumnado que realice as funcións de guía durante as primeiras semanas.

b) Reunións de coordinación cos tutores e cos orientadores dos centros adscritos, co fin de coñecer polo miúdo ao alumnado de nova incorporación, máis aló dos informes prescriptivos que se achegan co expediente do alumnado. Estas reunións permiten adiantar moito na avaliación inicial dos alumnos, ser conscientes desde o primeiro día da súa idiosincrasia e realizar os agrupamentos dos cursos de 1º e 2º ESO con un criterio máis certo.

c) Reunións de avaliación inicial establecidas na normativa, durante as que o titor e orientación informan dos trazos máis salientables dos alumnos, os profesores comunican os resultados da observación e das probas de avaliación inicial (de ser o caso) e, entre todos, acórdanse as medidas

de atención á diversidade, tanto na procura da mellora da aprendizaxe (agrupamentos, apoios, reforzos...), como na construción dunha convivencia positiva dentro e fóra da aula (posibles cambios de grupo, disposición dos alumnos na aula, dinámicas de aula recomendadas, medidas de reforzo de integración...).

5.4.3. Revisar os mecanismos de detección precoz de violencia e discriminación por razón de xénero, procedencia, etnia ou diversidade funcional.

No contexto desta acollida da diversidade, atenderase especialmente á detección precoz de violencia e discriminación por calquera causa, de aí a importancia da coordinación docente: que a información de partida sexa recibida por Orientación, que Orientación a comunique aos titores e titoras e que entre o profesorado titor e Orientación e comuniquen a tempo (nas sesións de avaliación inicial, se non antes) ao resto da xunta de avaliación.

Non obstante, como medidas de mellora, pódense implementar as seguintes:

a) Incluír na Guía para docentes de nova incorporación as referencias aos protocolos educativos comprendidos no Plan de convivencia: Protocolo de acollida, Protocolo de acoso, Protocolo de absentismo escolar, Protocolo de identidade de xénero, Protocolo da Aula de convivencia inclusiva, Protocolo de risco suicida, Protocolo de urxencias sanitarias e Guía de actuación para casos de violencia de xénero no ámbito educativo.

b) Lembrar os Protocolos devanditos nas sesións de avaliación inicial, según o requiran as circunstancias do grupo.

5.4.4. Publicitar a nova Guía de actuación para casos de violencia de xénero no ámbito educativo entre toda a comunidade educativa

5.4.5. Promover o respecto cara á diversidade sexual e de xénero

Según os resultados das enquisas, o alumnado considera que no IES O Ribeiro a discriminación pola orientación sexual resulta minoritaria e, en cambio, é moito máis frecuente o maltrato polo aspecto físico ou pola roupa. Non obstante, a discriminación por motivos de xénero ou orientación sexual pervive e parece prudente facela explícita no traballo a favor das habilidades sociais que promove o respecto pola diversidade en xeral e pola diversidade de xénero en particular, da maneira que o alumnado realice unha reflexión persoal, saiba detectar as formas máis sutís de desprezo e

adopte actitudes de rexeitamento activo contra toda forma de violencia das que sexa observador. Estes contidos están incluídos no Plan de acción titorial.

5.4.6. Promover unha educación afectivo-sexual saudable e respectuosa

No apartado 3, que describe a realidade do centro en relación coa igualdade, explícase que o Plan de acción titorial inclúe actividades específicas para unha educación afectivo-sexual saudable. Ademais destas actividades complementarias, que van dirixidas a un só curso cada ano, o plan titorial inclúe sesión para o desenvolvemento de habilidades sociais que erradiquen as actitudes de dominio entre amigos ou no seo da parella; así como as diversas formas de maltrato máis habituais, que son a murmuración, a difamación (de xeito presencial ou virtual) o insulto.

5.4.7. Promover metodoloxías activas, participativas e cooperativas

Co fin de pasar dun ensino mixto a outro realmente coeducativo, as metodoloxías activas, participativas e cooperativas permiten observar as relacións entre os alumnos, detectar as dificultades que supón a cadaquén este traballo conxunto e arbitrar as medidas necesarias para favorecer a integración das características persoais para o enriquecemento de todos. Estas actuacións lévanse a cabo tanto no desenvolvemento das programacións didácticas, como nas sesións de titoría grupal.

É unha experiencia positiva da titoría, por exemplo, a práctica de resolución de conflitos que implique a outros alumnos ademais dos que estean enfrontados: alumnos observadores, mediadores ou alleos que poden dar o seu punto de vista e romper a dicotomía que plantexan os enfrontados. Neste contexto, a perspectiva de xénero é moi útil: os varóns axudan a resolver os conflitos nos que só estean implicadas alumnas e as mulleres proporcionan datos relevantes cando a confrontación se produce entre alumnos e alumnas.

5.4.8. Presentar os informes de convivencia escolar cos datos de condutas contrarias á convivencia desagregados por sexo

Tal como se puxo de manifesto na análise da convivencia do centro, a desagregación de datos por sexo resulta significativo e manifesta que existe un número máis elevado de alumnos ca de alumnas con condutas disruptivas; que a reincidencia é tamén máis elevada entre os varóns e que a evolución ao longo dos cursos é mellor nas alumnas ca nos alumnos, xa que estes manteñen condutas disruptivas incluso en cursos elevados. Esta información pode aportar luces para o enfoque das actuacións a prol da convivencia positiva e nas dirixidas á prevención de conflitos.

5.4.9. Aplicar as medidas previstas para a resolución de conflitos

As Normas de organización e funcionamento recollen as medidas previstas para a resolución de conflitos. Entre estas medidas constan as actuacións que buscan a corrección das faltas que atentan grave e levemente contra a convivencia por causa de discriminación, en cuxo tipo se clasifican principalmente a violencia de xénero ou as faltas de respecto á diversidade sexual.

Como normativa rectora da convivencia, é preciso que o Plan de convivencia e as Normas de organización e funcionamento (que se integran neste Plan) estean actualizadas, sexan coñecidas por toda a comunidade educativa e se apliquen en tempo e forma.

5.4.10. Promover actividades de coidado (persoal, do medio ambiente, etc.)

No contexto de construír entre todos unha convivencia positiva, recoméndase promover actividades de coidado que favorezan entre o alumnado a asunción da súa responsabilidade en relación co resto da comunidade educativa e do entorno natural e social.

Nesta liña, ademais de facer ver as consecuencias dos propios actos (que se traballa no plan de acción titorial), impulsaranse as metodoloxías e as actividades dirixidas a que o alumnado experimente a influencia positiva que pode achegar por medio da titoría entre iguais ou de programas de voluntariado social ou natural. Actualmente temos en funcionamento o Programa de Paisaxe e sustentabilidade, que forma parte do Plan Proxecta, que ten por obxectivos –entre outros- a conservación da paisaxe natural e a mellora de hábitos de consumo responsable e reciclaxe.

6. Seguimento e avaliación

Co fin de realizar o seguimento e a avaliación deste plan, establécense a seguir os responsables, os indicadores de logro e a temporalización prevista para cada unha das medidas descritas no apartado anterior, desagregadas nos mesmos apartados.

6.1. Seguimento e avaliación das medidas organizativas

MEDIDAS PROPOSTAS	RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	TEMPORALIZACIÓN
5.1.1. Revisión da linguaxe inclusiva nos documentos do centro.	Equipo directivo	Utilizar a aplicación Exeria co fin de detectar posibles usos lingüísticos sexistas	Curso 2023-2024
5.1.2. Revisión da linguaxe inclusiva na cartelería do centro	Responsable de igualdade	Cambiar a cartelería que manteña usos lingüísticos nos que se invisibilice á muller.	Curso 2023-2024
5.1.3. Publicidade dos documentos sobre linguaxe inclusiva entre o profesorado.	Equipo directivo	Enviar correo electrónico a todo o profesorado.	Curso 2023-2024
5.1.4. a) Actualización do Proxecto educativo	Equipo directivo	Incluír a concreción dos criterios de agrupación de alumnos que inclúe, entre outros, o equilibrio homes e mulleres	Curso 2023-2024
5.1.4. b) Actualización do Plan de acción tutorial	Orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Explicitar o fomento da paridade na elección de representantes de grupo. • Incluír sesións de reflexión sobre a pervivencia de patróns sexistas. • Incluír actividades de reflexión sobre as diferencias que amosan as estatísticas de convivencia ao desagregar estes datos por sexos. • Revisar as actividades relacionadas co respecto á diversidade, atendendo aos resultados das enquisas. 	Curso 2023-2024
5.1.4. c) Actualización do Plan de convivencia	Equipo directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar a enquisa sobre igualdade no cuestionario sobre convivencia escolar. • Incluír algún obxectivo específico sobre o Artigo 12c) do Decreto 8/2015. 	Curso 2023-2024

5.1.5. Fomento da paridade nos órganos de decisión	Equipo directivo	Incluír a recomendación do equilibrio entre homes e mulleres nas convocatorias de eleccións a cada órgano	Cando se convoquen
5.1.6. Nomeamento dun Responsable de igualdade	Equipo directivo	Recoller nas actas a data de nomeamento	Acta 10/12/2022
5.1.7. Difundir o Plan de igualdade	Equipo directivo	Incluír o Plan na orde do día do Claustro e do Consello Escolar	Curso 2023-2024
5.1.8. Participar na Mesa de Igualdade de Ribadavia	Orientación	Xustificante de asistencia á actividade	Cando se convoque
5.1.9. Colaborar con outras entidades	Orientación Resp. de igualdade	Incluír as actividades na Programación e na Memoria de Orientación.	Todos os cursos

6.2. Seguimento e avaliación das medidas para a eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión de valores e saberes

MEDIDAS PROPOSTAS	RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	TEMPORALIZACIÓN
5.2.1. Actividades coeducativas en torno ás celebracións anuais: 25-N, 8-M, 30-X	Orientación Outros departamentos Vicedirección	Recoller nas Programacións e nas Memorias correspondentes estas actividades.	Todos os cursos
5.2.2. a) Orientación profesional sen estereotipos	Orientación	Recoller na Programación de Orientación a prevención nte perpetuación dos estereotipos de xénero e da discriminación por razón de sexo na orientación vocacional.	Todos os cursos
5.2.2. b) Promoción da participación do sexo menos representado nas actividades de cada ámbito	Todos os departamentos	Incluír unha actividade específica para a promoción da familia profesional de Automoción ou do ámbito científico entre o alumnado feminino	Curso 2023-2024
5.2.3. a) Revisión das programacións didácticas	Todos os departamentos	Inclusión das aportacións da muller á Historia.	Curso 2023-2024
5.2.3. b) Revisión dos materias didácticos	Todos os departamentos	Inclusión de contidos transversais relacionados coa igualdade de xénero.	Curso 2023-2024

		Revisión das ilustracións e textos para confirmar a presenza do varón en actividades de coidado e da muller en ámbitos científicos e deportivos.	
5.2.3 c) Organización de actividades complementarias específicas sobre igualdade efectiva	Responsable de igualdade	Inclusión na Memoria de actividades dalgunha actividade específica.	Todos os cursos
5.2.4 a) Promover a formación en igualdade entre o profesorado	Equipo directivo	Enviar correo electrónico ao profesorado lembrando a formación básica establecida no Decreto 70/2017.	Curso 2023-2024
5.2.4. b) Promover a formación en igualdade entre as familias	Equipo directivo Orientación	Convocar algunha actividade de formación en igualdade como parte da Escola de pais e nais.	Curso 2024-2025
5.2.5. Afondar na análise de diagnose do centro	Orientación Responsable en igualdade	Realizar algunha enquisa complementaria.	Curso 2023-2024

6.3. Seguimento e avaliación das medidas para a xestión de espazos e recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo

MEDIDAS PROPOSTAS	RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	TEMPORALIZACIÓN
5.3.1. Promover lecturas coeducativas	Equipo de biblioteca	<ul style="list-style-type: none"> Identificación das lecturas que contribúen á promoción da igualdade efectiva e á integración da diversidade. Inclusión dalgunha destas lecturas nalgunha das campañas de dinamización organizadas 	Curso 2024-2025
5.3.2. Revisar a idoneidade dos materiais do Plan Lector	Equipo de biblioteca Dep. didácticos	Incluír este criterio no próximo expurgo da biblioteca	Cando se leve a cabo
5.3.3. Revisar a idoneidade dos contidos audiovisuais das actividades do centro	Todo o profesorado	Incluír este criterio na avaliación das programacións didácticas	Curso 2024-2025
5.3.4. Empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a igualdade real	Todo o profesorado	Incluír este criterio na avaliación das programacións didácticas e do plan de acción titorial	Curso 2024-2025

6.4. Seguimento e avaliación das medidas para a inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar

MEDIDAS PROPOSTAS	RESPONSABLES	INDICADORES DE LOGRO	TEMPORALIZACIÓN
5.4.1. Favorecer as relacións sociais pacíficas	Orientación Titores Profesorado	Realizar as actividades contidas no Plan de acción tutorial sobre habilidades sociais	Todos os cursos
5.4.2. Garantir a acollida do alumnado na súa diversidade	Orientación Titores Xefatura de estudos	<ul style="list-style-type: none"> • Reunións cos centros adscritos • Celebración da xornada de acollida do alumnado de 6ºEP • Celebración da xornada de presentación de inicio de curso • Celebración das reunións de avaliación inicial 	Todos os cursos
5.4.3. Revisar os mecanismos de detección precoz de violencia e discriminación	Orientación Titores Xefatura de estudos	<ul style="list-style-type: none"> • Incluír na Guía docente a referencia aos protocolos anexos ao Plan de convivencia • Lembrar os protocolos devanditos nas sesións de avaliación inicial, según sexan pertinentes en función do grupo. 	Curso 2024-2025
5.4.4. Publicitar a nova <i>Guía de actuación para casos de violencia de xénero no ámbito educativo</i>	Xefatura de estudos	Enviar unha nota informativa ao profesorado	Curso 2024-2025
5.4.5. Promover o respecto cara á diversidade sexual e de xénero	Orientación	Incluír a referencia á diversidade sexual e de xénero entre as causas de discriminación nas actividades do Plan de acción tutorial.	Curso 2024-2025
5.4.6. Promover unha educación afectivo-sexual saudable e respectuosa	Orientación	Realizar as actividades do Plan de orientación sobre educación afectivo-sexual	Todos os cursos
5.4.7. Promover metodoloxías activas, participativas e cooperativas	Todos os departamentos	Incluír na avaliación da programación un epígrafe específico sobre este tipo de metodoloxías	Curso 2024-2025
5.4.8. Presentar os informes de convivencia desagregados por sexo	Xefatura de estudos	Incluír esta desagregación no informe anual de convivencia	Curso 2024-2025
5.4.9. Aplicar as medidas previstas para a	Profesorado	Recoller no informe anual de convivencia as medidas	Todos os cursos

resolución de conflitos	Titores Equipo directivo	aplicadas para a resolución de conflitos	
5.4.10. Promover actividades de coidado	Todo o profesorado	Desenvolver o <i>Programa de Paisaxe e sustentabilidade</i>	Todos os cursos

ANEXO

CUESTIONARIO SOBRE IGUALDADE

DATOS ESTADÍSTICOS DE 2019

DATOS PERSOAIS

IDADE		CURSO		Varón	
				Muller	

1. Na túa casa, quen fai estas tarefas con máis frecuencia?

		Nai	Pai	Ambos por igual
A	Facer arranxos na casa			
B	Conducir			
C	Varrer			
D	Levar o coche ao taller			
E	Pasar o ferro			
F	Ler			
G	Axudar cos deberes			
H	Cociñar			
I	Ir á compra			
J	Lavar			
K	Levar aos fillos e ás fillas ao médico			
L	Mercar a roupa das fillas e dos fillos			
M	Xogar cos fillos e coas fillas.			
N	Practicar deporte			
Ñ	Asistir a reunións con profesoras/es			

2. Na túa casa, sucede algunha destas situacións?:

		SI	NON
A	Se tes irmáns e/ou irmás, hai algunha diferenza no trato que vos dan na casa (tarefas, horas de chegada, cartos...).		
B	Tenche rifado algunha vez por facer tarefas ou xogos “que non son de nenos” ou “que non son de nenas”?		
C	Se es un mozo, apoiaría na casa se decidiras ser perruqueiro? Se es unha moza, apoiaría se quixeras ser mecánica de automóbiles?		

3. De 1 a 5, indica o teu grao de acordo coas seguintes afirmación, sendo 1 “nada de acordo” e 5 “totalmente de acordo”:

		1	2	3	4	5
A	As mozas son máis traballadoras que os mozos					
B	Os mozos son mellores que as mozas en deportes.					
C	En xeral, os mozos xeran máis conflitos que as mozas.					
D	As mozas son máis ordenadas e constantes que os mozos.					
E	Non está ben que os mozos choren.					
F	Cres que hai xoguetes que só deben usar nenos e xoguetes só para nenas?					
G	Cres que hai deportes que só deben practicar mulleres e/ou deportes só para homes?					
H	Cres que hai profesións que só deben exercer homes e/ou profesións exclusivas para mulleres?					

4. Cando elixes delegado/a de clase prefires:

- Unha moza Un mozo Dáme igual

5. Prefires que as túas amizades sexan:

- Unha moza Un mozo Dáme igual

6. Indica se se producen ou non estas situacións no centro:

		SI	NON
A	Usa o alumnado unha linguaxe sexista?		
B	Usa o profesorado unha linguaxe sexista?		
C	Tes apreciado algún caso no que o profesorado trate diferente a alguén da clase por ser home ou muller?		
D	Os libros de texto amosan imaxes de homes realizando tarefas de coidado (atención de maiores, tarefas domésticas, crianza de menores...)?		
E	Os libros de texto amosan imaxes de mulleres vinculadas a temas tecnolóxicos, científicos, deportivos...?		
F	Os libros de texto amosan imaxes de mulleres con iniciativa persoal, recoñecemento social e prestixio profesional?		
G	O profesorado fala das aportacións feitas polas mulleres nos distintos ámbitos?		

7. Algunha vez sufriches ou observaches un exemplo de discriminación? si non

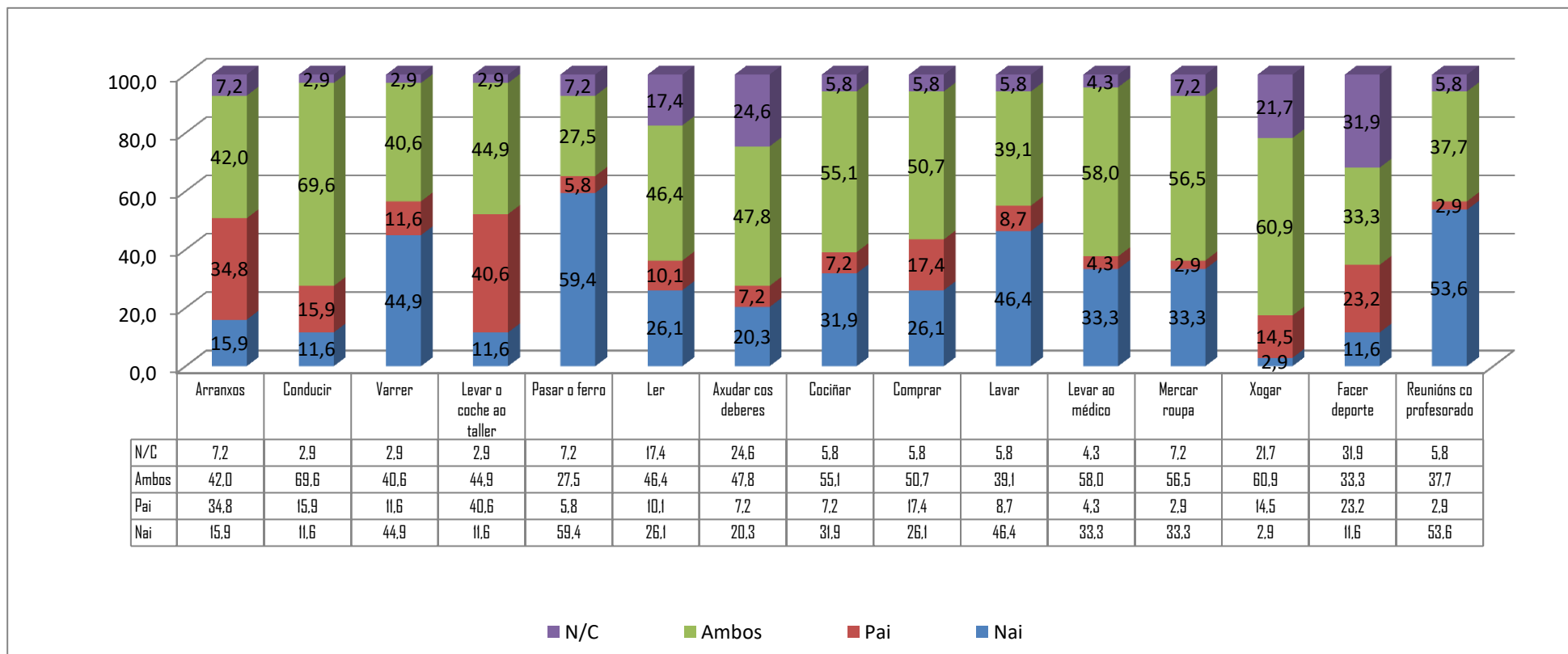
En caso de que contestaras afirmativamente, por que causa foi?

<input type="checkbox"/> Polo físico	<input type="checkbox"/> Pola roupa	<input type="checkbox"/> Pola etnia ou orixe
<input type="checkbox"/> Polo nivel económico	<input type="checkbox"/> Pola orientación sexual	<input type="checkbox"/> Por unha discapacidade
<input type="checkbox"/> Outros (indícaos):		

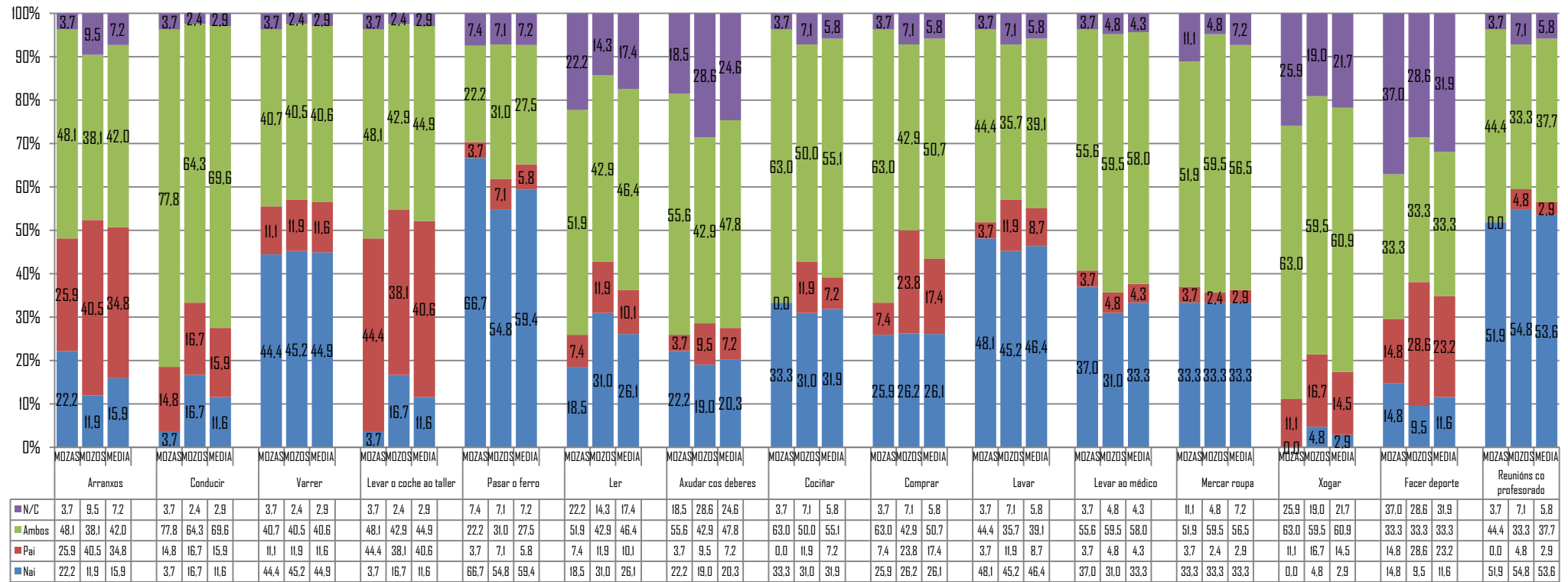
8. Contesta só se algunha vez sufriches algunha destas situacións.

	SI	NON
Impedirte manter outros amigos ou amigas		
Impoñerche os plans que lle gustan		
Enfadarse se non lle gusta a túa roupa		
Falar mal de ti		
Pedirche o móbil para saber con quen te comunicas		
Insultarche		
Pegarche		
Presionarche para que deixes algunha afección		
Obrigarche a facer algo que non queres		

1. Na túa casa, quen fai estas tarefas con máis frecuencia?



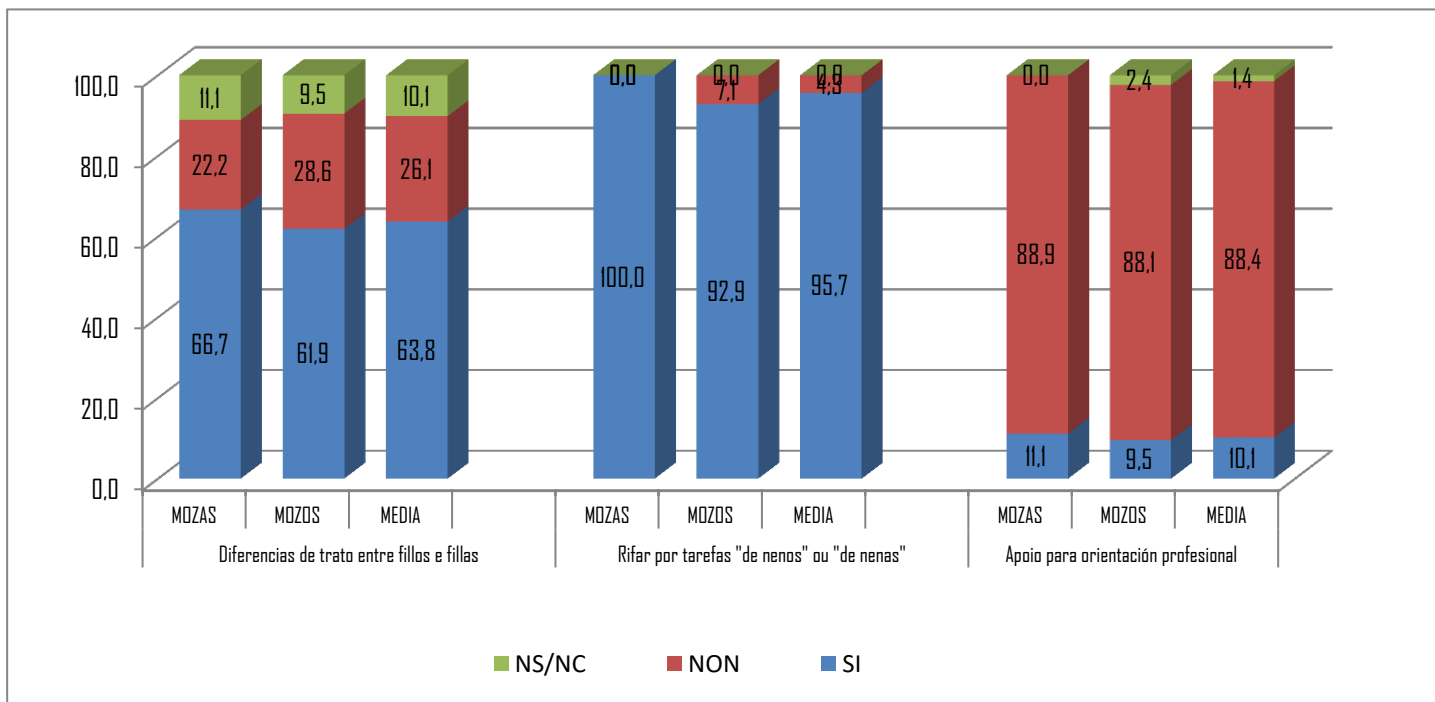
Táboa 1: Resultados á pregunta 1 sen desagregar.



Táboa 2: Comparativa das respostas á pregunta 1 según o sexo do enquisado.

2. Na túa casa, sucede algunha destas situacións?:

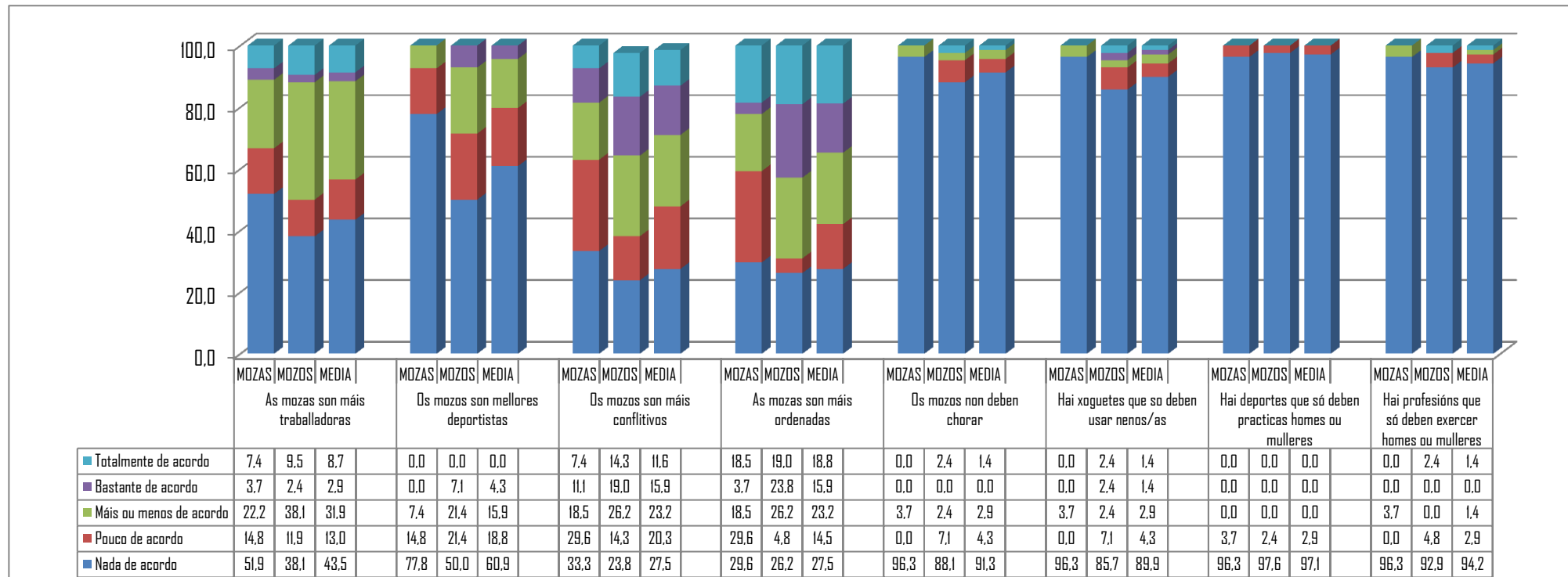
A	Se tes irmáns e/ou irmás, hai algunha diferenza no trato que vos dan na casa (tarefas, horas de chegada, cartos...).
B	Tenche rifado algunha vez por facer tarefas ou xogos “que non son de nenos” ou “que non son de nenas”?
C	Se es un mozo, apoiaría na casa se decidiras ser perruqueiro? Se es unha moza, apoiaría se quixeras ser mecánica de automóviles?



Táboa 3: Respostas á pregunta 2 según o sexo do enquisado.

3. De 1 a 5, indica o teu grao de acordo coas seguintes afirmación, sendo 1 “nada de acordo” e 5 “totalmente de acordo”:

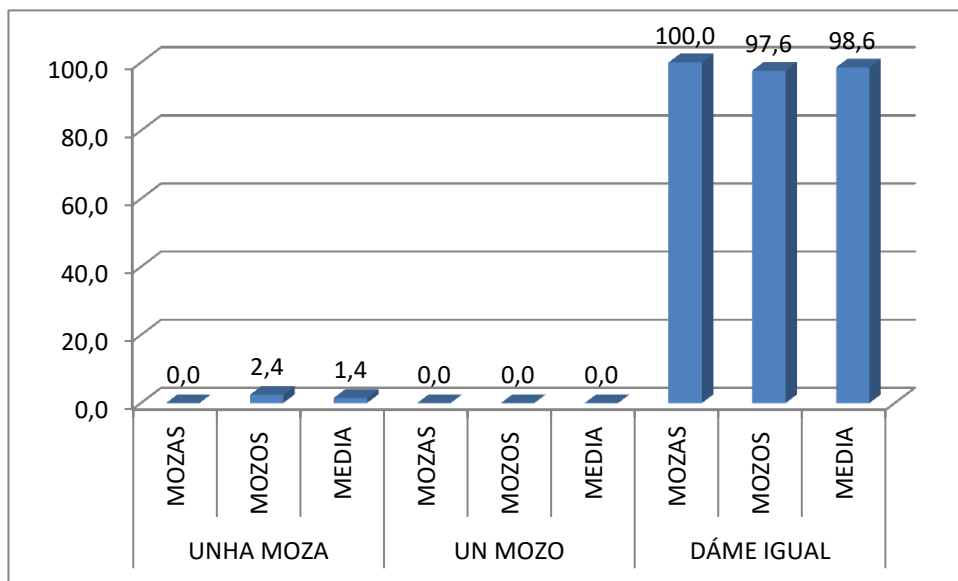
A	As mozas son máis traballadoras que os mozos
B	Os mozos son mellores que as mozas en deportes.
C	En xeral, os mozos xeran máis conflitos que as mozas.
D	As mozas son máis ordenadas e constantes que os mozos.
E	Non está ben que os mozos choren.
F	Cres que hai xoguetes que só deben usar nenos e xoguetes só para nenas?
G	Cres que hai deportes que só deben practicar mulleres e/ou deportes só para homes?
H	Cres que hai profesións que só deben exercer homes e/ou profesións exclusivas para mulleres?



Táboa 4: Respostas á pregunta 3 según o sexo do enquisado.

4. Cando elixes delegado/a de clase prefires:

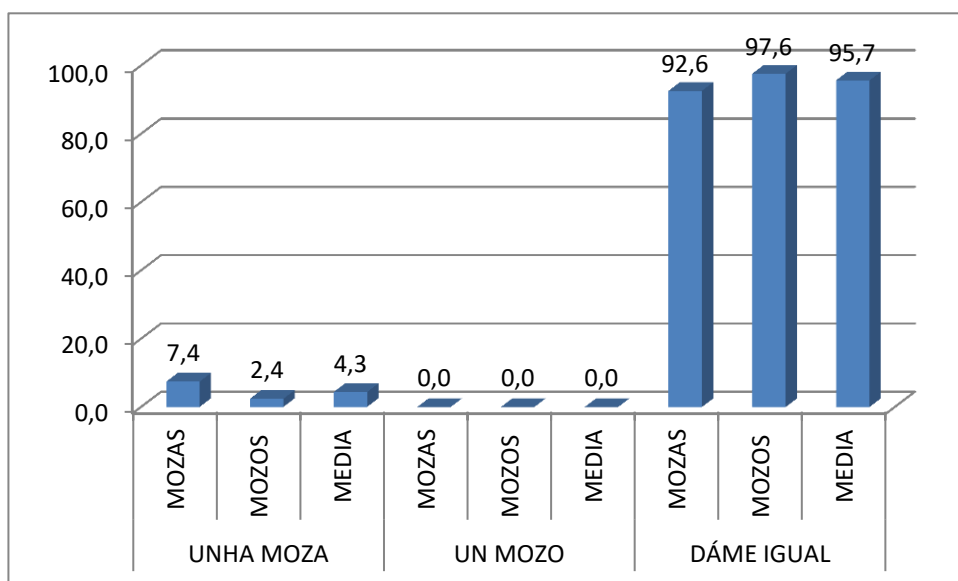
- Unha moza
 Un mozo
 Dáme igual



Táboa 5: Respostas á pregunta 4 según o sexo do enquisado.

5. Prefires que as túas amizades sexan:

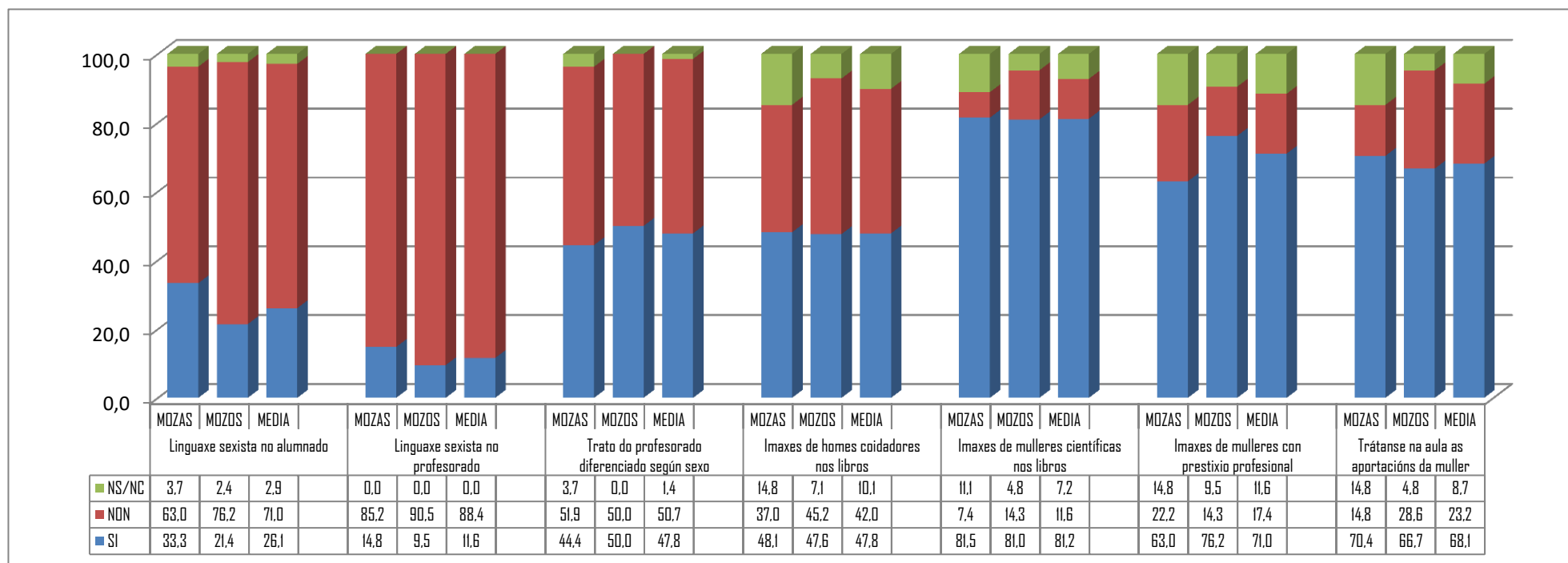
- Unha moza
 Un mozo
 Dáme igual



Táboa 6: Respostas á pregunta 5 según o sexo do enquisado.

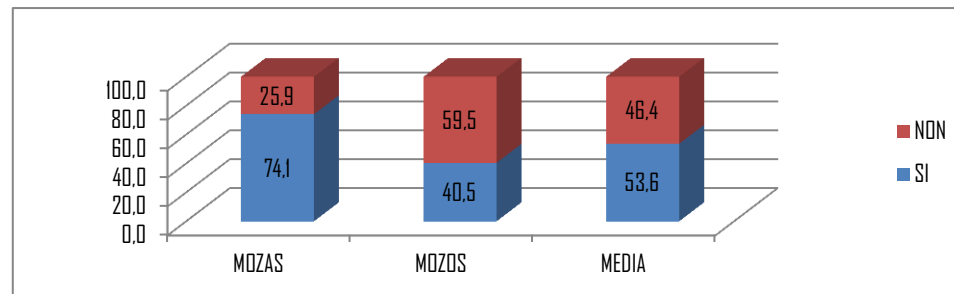
6. Indica se se producen ou non estas situacións no centro:

A	Usa o alumnado unha linguaxe sexista?
B	Usa o profesorado unha linguaxe sexista?
C	Tes apreciado algún caso no que o profesorado trate diferente a alguén da clase por ser home ou muller?
D	Os libros de texto amosan imaxes de homes realizando tarefas de coidado (atención de maiores, tarefas domésticas, crianza de menores...)?
E	Os libros de texto amosan imaxes de mulleres vinculadas a temas tecnolóxicos, científicos, deportivos...?
F	Os libros de texto amosan imaxes de mulleres con iniciativa persoal, recoñecemento social e prestixio profesional?
G	O profesorado fala das aportacións feitas polas mulleres nos distintos ámbitos?



Táboa 7: Respostas á pregunta 6 según o sexo do enquisado.

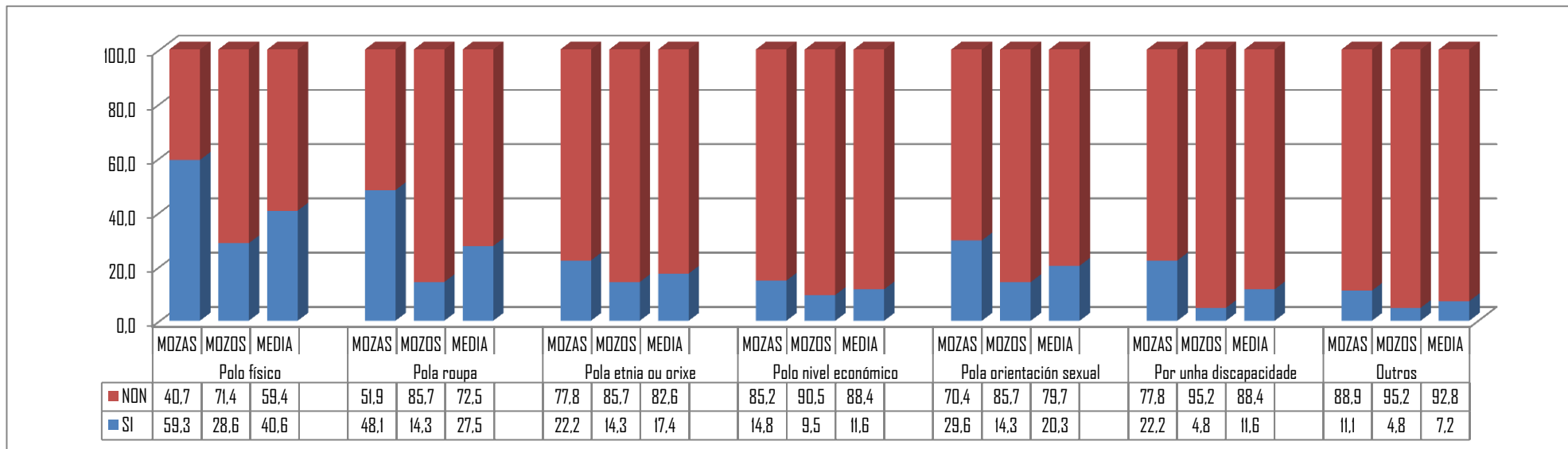
7. Algunha vez sufriches ou observaches un exemplo de discriminación? si non



Táboa 8: Respostas á pregunta 7a) según o sexo do enquisado.

En caso de que contestaras afirmativamente, por que causa foi?

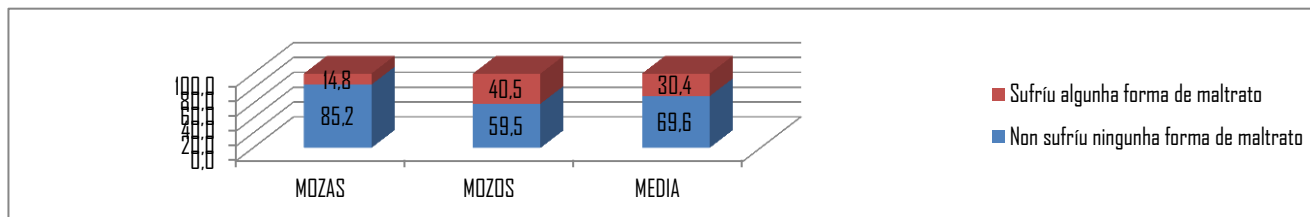
Polo físico	Pola roupa	Pola etnia ou orixe	Polo nivel económico	Pola orientación sexua	Por unha discapacidade
Outros (indícaos):					



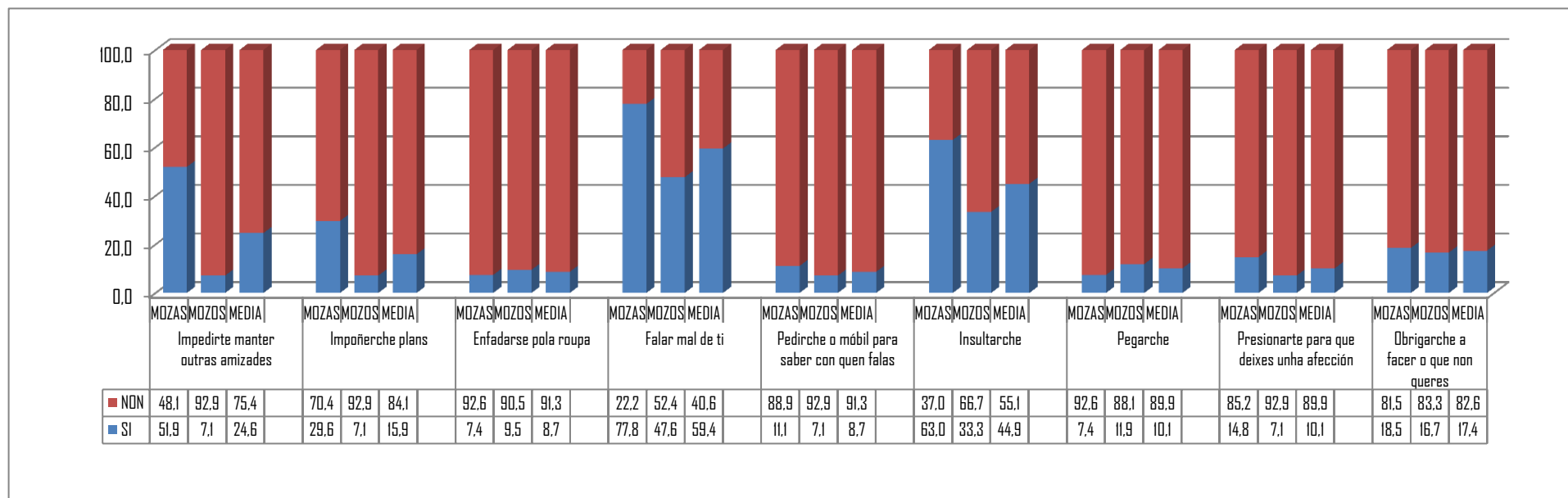
Táboa 9: Respostas á pregunta 7b) según o sexo do enquisado.

8. Contesta só se algunha vez sufriches algunha destas situacións.

Impedirte manter outros amigos ou amigas	Insultarche
Impoñerche os plans que lle gustan	Pegarche
Enfadarse se non lle gusta a túa roupa	Presionarche para que deixes algunha afección
Falar mal de ti	Obrigarche a facer algo que non queres
Pedirche o móbil para saber con quen te comunicas	



Táboa 10: Experiencia de ter sufrido algunha das formas de maltrato que se indican, según o sexo do enquisado.



Táboa 11: Porcentaxe das formas de maltrato sufridas polo alumnado, según o sexo.