



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

Plan de igualdade

CIFP VALENTÍN PAZ ANDRADE

Curso 2019-2020





Composición da Comisión de Igualdade

| Composición | Nome e apelidos | Posto |
|--|--------------------------------|---|
| Presidente/a | Alfonso Silva Solla | Director |
| Representante do departamento de Información e Orientación Profesional | Betina Rosana Represas Vázquez | Xefa de departamento de Información e Orientación Profesional |
| Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral | Marta Vázquez Presas | Profesora de FOL |
| Representante do alumnado | Jennifer Álvarez Martínez | 1º CS Deseño e amoblamento |
| Outras persoas representantes da Comisión de Igualdade | José Manuel González Pazos | Vicedirector |
| | Leticia Álvarez Rivas | Xefa de departamento de Calidade e Innovación |
| | Mario Viéitez López | Coordinador de biblioteca |

Data de constitución: 4/10/2019

1 Contexto normativo

A Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación, establece como principio da educación, no seu artigo 1, “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 a consecución de determinados fins, nos que salienta a “educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres (...)”.

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

O Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar, no seu Capítulo II recolle que o plan de convivencia dos centros educativos integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes e establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas de convivencia e actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterà actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

O Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, establece no artigo 17, apartado d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.

O Decreto 77/2011 do 7 de abril polo que se establece o regulamento orgánico dos centros integrados de formación profesional recolle no seu artigo 43.3 apartado m) que no proxecto funcional de centro integrado incluírase calquera outro proxecto ou plan que o centro integrado pretenda desenvolver. Principios fundamentais





2 Principios fundamentais

Os avances experimentados nas últimas décadas no eido educativo son moi significativos: desde a implantación e xeneralización do modelo de escola mixta ata a presenza maioritaria de mulleres nos niveis de ensino post-obrigatorio, poden conducir erroneamente á crenza de que a igualdade de xénero neste ámbito xa foi alcanzada. Este espellismo refórzase con outro tipo de datos, como o mellor rendemento académico das nenas e das mozas, as menores taxas de absentismo escolar, o acceso – aínda sendo minoritario– a carreiras masculinizadas (antes practicamente inexistente), etc.

O compromiso da Xunta de Galicia co Pacto de Estado contra a violencia de xénero desenvólvese a través de acordos de colaboración para por en marcha actuacións específicas en eidos como o da educación, entre outros. Neste senso, o acordo de colaboración entre Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e a Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional asinado con data 22 de febreiro de 2019, establece entre a súas medidas a mellora de plans de igualdade nos CIFPs. Esta acción específica dirixida aos Centros Integrados de Formación Profesional ven a reforzar a percepción dos mesmos como expoñentes da Formación Profesional en Galicia.

A continuación preséntanse os principios fundamentadores do presente Plan de Igualdade:

- **Educación en igualdade:** o modelo de escola coeducativa esténdese tamén á organización do sistema educativo: co fin de incorporar ás mulleres non só ás aulas, senón tamén aos ámbitos de decisión, á organización e xestión dos centros; co obxecto de incidir nas relacións e interaccións entre o alumnado, entre este e o profesorado, ... Cómpre, pois, impulsar iniciativas para que os centros educativos integren o principio de igualdade nos aspectos de organización e xestión e achegar mecanismos e pautas de actuación para que as e os profesionais que desenvolven o seu labor no eido educativo.
- **Promover unha educación libre de violencia de xénero:** é imprescindible a sensibilización e a concienciación na comunidade educativa do problema da violencia de xénero na nosa sociedade e a loita pola súa total desaparición para que se poidan abordar as distintas formas de violencia e de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero que teñen lugar nestes espazos.
- **Impulsar unha formación libre de estereotipos de xénero:** impulsar o cambio dos valores aínda imperantes, das actitudes, dos roles e dos estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, segue a constituír un reto das sociedades actuais, por máis que se teñan producido avances incuestionables nas últimas décadas que poidan facer pensar que mulleres e homes gozan por igual dos mesmos dereitos e oportunidades. Pero o certo é que a construción cultural que historicamente se foi conformando en torno ao xénero e que atribúe a homes e mulleres unha serie de características a partir das súas diferenzas biolóxicas, foron configurando unha orde social desigual e inxusta, na que os roles e estereotipos diferenciados segundo o sexo fixaron un modelo “de ser muller” e un modelo “de ser home” validados socialmente que establece un sistema desigual de relacións entre ambos sexos e de cada un deles co mundo. A persistencia destes roles, estereotipos e actitudes sexistas aínda presentes na nosa sociedade perpetúan as desigualdades, polo que se fai preciso abordar un cambio máis profundo dos nosos valores e ideas. Sen dúbida, o sistema educativo é o ámbito privilexiado para estimular estas transformacións, cambios que deben implicar o conxunto da comunidade educativa no seu sentido máis amplo: administración educativa, profesorado, alumnado, familias, sector editorial...
- **Promover a libre elección de profesións sen condicionantes de xénero:** é necesario traballar tamén en prol dun modelo educativo que facilite e promova eleccións vitais, formativas e profesionais libres de condicionantes de xénero. Como se indicou na análise diagnóstica que se realiza ao comezo do documento, segundo datos de 2014 en Galicia o 61,6 % das persoas tituladas eran mulleres; porén entre o alumnado matriculado nas universidades galegas no período 2013-2015 a porcentaxe de alumnas nas Enxeñerías e Arquitectura non chegaba ao 30 %, fronte a ampla presenza nas Artes e Humanidades ou nas Ciencias da Saúde. Continuarase, pois, impulsando unha orientación académica e profesional libre de estereotipos, se ben é certo que este labor non pode ser tarefa exclusiva do sistema educativo, pola influencia que teñen factores culturais, sociais e familiares, e que conducen á necesidade dunha maior implicación das familias en accións educativas que promovan a igualdade de xénero e que, en especial, incidan na erradicación dos estereotipos.



- **Visibilizar as achegas das mulleres aos eidos masculinizados:** visibilizar o traballo, as contribucións e impulsar o recoñecemento das achegas das mulleres ao ámbito científico e tecnolóxico, dos seus esforzos por romper o “teito de cristal” aínda tan resistente neste eido, segue, pois, a ser outro dos obxectivos do presente plan estratéxico, polo que é necesario consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación. Con iso, contribuírase á tan necesaria redución desa brecha existente no campo das ciencias e da tecnoloxía, cun efecto de retroalimentación nas vocacións das rapazas e mozas.
- **Promover modelos igualitarios nas relacións afectivas e sexuais:** Noutra orde de cousas, estudos realizados nos últimos anos por institutos de investigación dependentes das administracións públicas (Instituto da Muller, Injuve...) veñen a poñer de manifesto que as relacións entre rapazas e rapaces, mozas e mozos, seguen a ser asimétricas, detectándose numerosas situacións de violencia; un preocupante escenario ao que en boa parte contribúe unha utilización inadecuada das tecnoloxías da comunicación, e que fixo despuntar fenómenos como o ciberacoso ou o sexting. Estes estudos indican ademais que desde a adolescencia a principal condición de risco de violencia de xénero é a mentalidade sexista baseada no dominio e a submisión, mentalidade que a prevención debe erradicar. Faise pois, necesario, seguir a traballar en favor de modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais, desde o recoñecemento da diversidade.
- **Respectar as diferenzas e promover a diversidade:** é preciso actuar no plano da promoción de valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero; ao cabo, a homofobia, a lesbofobia e a transfobia teñen a súa orixe nun sistema machista, que utiliza estas manifestacións de rexeitamento social como mecanismo para limitar a diversidade de xéneros e que é moi efectivo para manter que os modelos de “home” e de “muller” se sitúen dentro da “normalidade”, isto é, no socialmente establecido.

3 Análise da situación do centro

1.1. Análise xeral da situación de partida

O diagnóstico é a ferramenta metodolóxica empregada para coñecer a situación da comunidade educativa en materia de Igualdade entre mulleres e homes. Esta fase levase a cabo no propio centro educativo durante o mes de outubro de 2019, unha vez iniciado o curso académico, momento no cal o alumnado está disposto e situado nas súas aulas. A análise levada a cabo prestará especial atención ás relacións, condutas, e actitudes dentro da comunidade educativa e de todas as persoas que a compoñen. Para levar a cabo esta análise prestase especial atención ás relacións, condutas e actitudes dentro da comunidade educativa e de todos e todas as persoas que as compoñen: alumnado, profesorado, persoal de administración, servizos e familias do alumnado. En termos xerais, recompilarase información sobre diversos aspectos do entorno educativo no que se desenvolve a vida escolar e analizaranse desde a perspectiva de xénero.

O consello social do centro no curso académico 2019-2020 está composto por trece persoas entre o equipo directivo, administración, docentes, representantes da organización sindical e empresarial. Un total de tres mulleres (23,08%) e dez homes (76,92%) compoñen o consello social. O director, vicedirector e secretario son homes (75%), mentres que a xefa de estudos é unha muller (25%).

En canto á composición do profesorado, este consta dun cadro docente de 86 persoas, das cales 27 son mulleres (31,40%) e 59 son homes (68,60%). Na familia profesional de Enerxía e auga o 63,64% son homes e o 36,36% son mulleres, en Instalación e mantemento o 69,23% son homes e o 30,77% son mulleres, en Fabricación mecánica o 63,16% son homes e o 36,84% son mulleres, en Madeira, moble e cortiza o 72,73% son homes e o 27,27% son mulleres, en Transporte e mantemento de vehículos o 100,00% son homes, en Formación e orientación laboral o 12,50% son homes e o 87,50% son mulleres, en Dinamización de idiomas e Orientación Profesional o 100% son mulleres.

Con respecto aos cargos que desempeña o profesorado hai un total de 17 postos. Entre xefaturas de departamento e coordinacións as profesoras desenvolven 7 dos 17 cargos; no caso dos profesores os postos ocupados son 10, entre eles 3 dos 4 cargos do equipo directivo (75%).





En canto as titorías, entre as de grupo e as dos ciclos, hai un total de 43 cargos de titorías, das cales 7 (16,28%) son levadas a cabo polas profesoras mentres que 36 titorías (83,72%) son asumidas por profesores.

O persoal de administración e servizos está composto por 13 persoas: 12 mulleres (92,31%) e 1 home (7,69%). As mulleres ocupan o 100% (6 traballadoras) dos postos de limpeza, o 100% (4 homes) como persoal subalterno, o 100% (2 mulleres) en persoal de administración e un home como persoal de administración e servizos con outras funcións.

No tocante ao alumnado, o CIFP conta cun total de 953 estudantes: 869 alumnos e 84 alumnas. O 8,81% do alumnado son mulleres fronte ao 91,19% que son homes. Na familia profesional de Enerxía e auga o 22,35% do alumnado son mulleres e o 77,65% son homes, en Fabricación mecánica o 95,93% son homes e o 4,07% son mulleres, en Instalación e mantemento o 98,41% son homes e o 1,59% son mulleres, en Madeira, moble e cortiza o 84,54% son homes e o 15,46% son mulleres e en Transporte e mantemento de vehículos o 94,10% son homes e o 5,90% son mulleres.

A continuación preséntanse os resultados do diagnóstico de Igualdade no centro, entre o alumnado e o profesorado coa finalidade de concluír as liñas de actuación nas que se fundamentará o I Plan de Igualdade para o CIFP.

-Infrarrepresentación de profesoras no corpo directivo: O 75% do corpo directivo son profesores fronte ao 25% de profesoras.

-Infrarrepresentación de profesoras na familia profesional de Enerxía e auga onde os homes representan o 63,64% e as mulleres o 36,36%; en Instalación e mantemento cun 69,23% de profesores e 30,77% de profesoras; en Fabricación mecánica cun 63,16% de profesores e 36,84% de profesoras; en Madeira, moble e cortiza cun 72,73% de profesores e 27,27% de profesoras e en Transporte e mantemento de vehículos cun 100,00% de profesores homes.

-Infrarrepresentación de profesores nos departamentos de FOL (87,50% de mulleres fronte ó 12,50% de homes). En dinamización de idiomas (1 muller) e información e orientación (1 muller) non hai ningún docente masculino.

-Infrarrepresentación de mulleres na composición do consello social cun 23,08% polo 76,92% de homes.

-Infrarrepresentación de mulleres nas funcións de titoría, representando o 16,28% de titoras polo 83,72% de titores.

-Infrarrepresentación dos homes no cadro de persoal non docente de limpeza (0 homes por 6 mulleres), subalternos (0 homes por 4 mulleres) e administrativos (0 homes por 2 mulleres) con porcentaxes de traballadores masculinos do 0% en todos os casos.

-Infrarrepresentación de alumnas nas familias profesionais de Enerxía e auga (77,65% de homes), Fabricación mecánica (95,93% de homes), Instalación e mantemento (98,41% de homes), Madeira, moble e cortiza (84,54% de homes) e Transporte e mantemento de vehículos (94,10% de homes).

-Na sinalización dos espazos dentro do centro o 45,76% do profesorado sinala un uso do masculino xenérico.

-Nos documentos de comunicación interna para o funcionamento do propio centro o profesorado manifesta o emprego do masculino xenérico nun 28,81% dos casos.

-O profesorado estima nun 47,46% que non fai uso da linguaxe sexista pese a que o 45,76% afirma que lle molesta que se empregue os e as.

-O 42,37% do profesorado é consciente do emprego de manuais e material que empregan linguaxe sexista fronte a un 23,73% que nega esta situación.

-Infrarrepresentación do papel das mulleres como modelos a seguir nos materiais didácticos e técnicos. O 52,54% do profesorado e o 57,35% do alumnado estiman que as figuras dos homes aparecen moito máis representadas no ámbito profesional que as das mulleres.

-O 55,62% do alumnado estima que non se distribúe nos asentos das aulas atendendo ó sexo do compañeiro ou compañeira máis próxima, mentres o 2,59% estima que si o fan. O porcentaxe restante manifesta que ns/nc ou na



súa clase só hai alumnos ou alumnas. O 71,19% do profesorado cree que o alumnado non se senta separándose por sexo.

-O 74,58% do profesorado estima que as primeiras filas das aulas as ocupan por igual rapaces e rapazas, mentres o 8,47% pensa que as ocupan máis as mulleres e o 16,95% máis os homes. O 55,62% do alumnado considera que ambos sexos ocupan as primeiras filas por igual fronte ó 7,78% que apuntan ás mulleres e o 36,60% que son os homes quen se sitúan neses espazos.

-O 52,54% do profesorado estima que as rapazas sacan mellores notas porque son máis constantes e o 47,46% están en desacordo con esta afirmación. En canto á distribución de tarefas, o 52,54% non encarga as tarefas de limpeza aos rapaces e o 47,46% estima que o fai. Na mesma liña o 59,32% asegura que non encarga o desprazamento de obxectos pesados ás rapazas mentres o 40,68% si as encargan igualmente ás rapazas.

-O 91,7% do profesorado considera que incorpora o principio de Igualdade na súa labor docente.

-Os estereotipos de xénero presentes no alumnado desprenden que o 51,59% estima que as rapazas son máis traballadoras que os rapaces fronte ao 48,41% que non está de acordo con esta afirmación. O 48,13% considera que os rapaces resolven as tarefas prácticas antes que as rapazas fronte ao 51,87% que están en desacordo con esta aseveración. O 54,76% do alumnado opina que os rapaces son máis revoltosos cas rapazas e o 45,24% está en desacordo con esta afirmación. Do mesmo xeito, o 56,20% estima que as rapazas son máis constantes que os rapaces e o 43,80% está en desacordo con esta afirmación. O 49,28% das alumnas e alumnos do centro afirma que os rapaces xeran máis conflitos que as rapazas fronte ao 50,72% que está en desacordo con esta cuestión.

-O 30,51% do profesorado sinalou que os rapaces e rapazas non facían tarefas diferentes no seu tempo extraescolar fronte ao 54,24% que non sabe ou non contesta a esta cuestión. Sen embargo, dende a percepción do alumnado o 25,36% cren que rapazas e rapaces realizan actividades extraescolares diferentes, fronte ó 42,07% que cre que non e o 32,56% que non sabe ou non contesta.

-O 54,24% do profesorado e o 46,11% do alumnado estiman que a desigualdade na distribución das familias profesionais é debido a que as mulleres e homes prefiren por natureza este tipo de estudos. O 57,63% do profesorado e o 38,90% considera que as familias profesionais do CIFP Valentín Paz Andrade non se promocionan o suficiente entre as mulleres. O 61,02% do profesorado e o 38,33% do alumnado estima que as mulleres non teñen referentes nestas familias profesionais e o 47,46% do profesorado e o 38,62% do alumnado pensan que somos seres sociais e a sociedade nos atribúe papeis ou roles diferentes segundo sexamos muller ou home.

-En canto as tarefas domésticas o 51,30% das nais pasan o ferro fronte ao 5,48% dos pais e no 30,84% dos casos esta tarefa realízana ambos sexos. Á hora de cociñar o 55,03% do alumnado afirma que esta tarefa a realizan ambas persoas no seu fogar, que nun 2,51% o fan os pais e nun 36,31% as nais. Á hora de comprar a roupa aos fillos e ás fillas, no 36,03% dos casos fano ambas persoas, no 42,74% fano as nais e no 2,23% dos casos fano os pais. O nivel máis igualitario entre nais e pais prodúcese á hora de xogar cos fillos e fillas de tal maneira que o fan ambos nun 63,69% dos casos. No tocante aos arranxos na casa son desenvolto nun 42,07% por ambos, nun 35,45% polo pai e nun 10,37% pola nai. Tanto os pais como as nais conducen nun 63,11% dos casos, no 20,75% faino o pai e no 7,78% faino a nai. Sen embargo, o 45,82% dos pais leva o auto ao taller se este se avaría fronte ao 8,07% das nais e nun 35,73% farián ambas persoas.

-O 84,75% do profesorado estima que é necesario implantar un modelo de Igualdade en educación no centro educativo fronte ao 15,25% que non está de acordo. O 66,57% do alumnado está a favor da educación en igualdade fronte ao 33,43% que estima que hai pouca ou ningunha necesidade de educar en igualdade.

-O 81,27% do alumnado non apreciou un trato diferente por parte do profesorado por motivo de sexo, o 7,20% si que apreciou diferenzas e o 11,53% non sabe ou non contesta a este ítem.

-O 94,92% do profesorado estimou que nunca procesou un trato diferente entre rapaces e rapazas, o 77,97% que sempre emprega o mesmo método para chamar a atención ao alumnado tanto se é rapaz como rapaza e o 77,97% que resposta de igual maneira ás rifas das rapazas e dos rapaces.

-En canto a violencia nas aulas os profesores e profesoras non perciben violencia cara as alumnas nun 89,83% e cara os alumnos nun 91,53%.



-O 12,68% do alumnado afirma que coñece casos de violencia de xénero exercida contra ás rapazas e o 22,19% coñecen casos de violencia ou acoso contra os rapaces.

-Con respecto a violencia na parella o 34,58% permitiríanlle a súa parella que revisase o seu móbil se desconfía, o 40,35% estiman que a súa parella pode dicirlles se deben ou non vestir dunha maneira, o 24,21% estima que os celos na parella son unha mostra de amor, o 29,97% deixaría de falar con alguén se lle molesta a súa parella, o 30,84% manifestan ter recibidos mensaxes da súa parella con insultos, o 27,38% sentiuse coa obriga de facer cousas que non quería coa súa parella e o 18,16% sentiu coacción á hora de manter relacións sexuais.

1.2. Contextualización

Identificar as fortalezas, debilidades, ameazas e oportunidades do centro relacionadas coa igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.

Cuestións internas

| Fortalezas | Debilidades |
|---|---|
| O equipo directivo ten sensibilidade e responsabilidade fronte á igualdade entre mulleres e homes. | As mulleres están infrarrepresentadas tanto no equipo directivo como no consello social. |
| A Comisión de Igualdade está moi involucrada e motivada coa implantación do Plan de Igualdade. | A Comisión de Igualdade non conta cunha formación exhaustiva en igualdade. |
| | Segregación por sexo dentro do cadro docente no que as mulleres están infrarrepresentadas en Enerxía e Auga, Instalación e mantemento, Fabricación mecánica e Transporte e mantemento de vehículos. |
| | Os homes non están representados no cadro de persoal non docente. |
| Aumento progresivo do número de alumnas no ciclo de deseño e amoblamento situándose no segundo curso no 50%. | Infrarrepresentación de alumnas nas familias profesionais de Enerxía e Auga, Fabricación mecánica, Instalación e mantemento, Madeira, moble e cortiza e Transporte e mantemento de vehículos. |
| O profesorado é consciente da necesidade de incluír unha formación en igualdade á aula. | O profesorado non conta con formación específica en linguaxe non sexista e emprega de xeito oral e escrito. |
| O alumnado e o profesorado son conscientes do baixo papel de representación das mulleres nos materiais didácticos. | |
| Máis da metade do alumnado e do profesorado estiman que as alumnas e alumnos non se separan por sexo á hora de escoller asento na aula. | O alumnado está masculinizado no centro e hai aulas onde non hai alumnas. |
| Crear novos espazos máis igualitarios e visibilizar ás mulleres do centro. | Os espazos do centro están masculinizados. |
| A maioría do alumnado e o profesorado están a favor dun modelo de educación en igualdade. | O centro non contaba polo momento cun Plan de igualdade propio. |
| O centro conta cun protocolo de identidade de xénero. | O profesorado non conta con formación específica en identidade de xénero. |
| Tanto o profesorado como o alumnado afirman que non procesan nin perciben un trato diferente por razón de sexo no centro. | |
| Sensibilizar ao alumnado sobre os estereotipos de xénero presentes na sociedade e nas súas mentes. | A metade do alumnado presenta estereotipos de xénero moi arraigados. |
| Romper os estereotipos de xénero entre o alumnado e o profesorado a través de obradoiros e actividades específicas. | A metade do alumnado e o profesorado pensan que a distribución desigual entre mulleres e homes por familias profesionais débese a que as mulleres e homes prefiren por natureza diferentes estudos. |



| | |
|--|--|
| A metade do profesorado e o alumnado son conscientes de que é preciso promocionar as familias profesionais do centro entre as mulleres posto que a sociedade inflúe nas eleccións profesionais persoais. | O centro non conta cunha estratexia concreta para promocionar os ciclos entre as mulleres. |
| O alumnado e o profesorado son conscientes da gravidade que entraña para a sociedade a violencia de xénero. | A maioría do profesorado e do alumnado non percibe a violencia de xénero. |

Cuestións externas

| Oportunidades | Ameazas |
|--|---|
| Oportunidade de promocionar e crear novos referentes femininos para aumentar a matrícula das mulleres no centro. | As mulleres non se decantan á hora de matricularse nos ciclos polas familias profesionais tradicionalmente masculinizadas. |
| Maior sensibilidade social fronte á violencia de xénero na parella. | Aumento da violencia de xénero na parella entre a mocidade de entre 16 a 24 anos. |
| O gran número de alumnado masculino do centro representa unha oportunidade para abordar mediante obradoiros a violencia de xénero na parella e as novas masculinidades igualitarias. | Máis do 30% do alumnado permitiríalle a súa parella que lle revisase o móbil, máis do 40% que lle diga como vestir, entre o 20% e o 30%deixaría de facer algo se lle molesta a súa parella, manifestan ter recibidos mensaxes da súa parella con insultos, o sentiuse coa obriga de facer cousas que non quería coa súa parella e o 18,16% sentiuse coaccionada a manter relacións sexuais. |
| Sensibilizar ao alumnado fronte a igual distribución das tarefas do fogar na familia. | Falta un modelo de corresponsabilidade entre o alumnado e o profesorado do centro. |

Apartados 4, 5, 6 e 7

Obxectivos xerais do Plan

- Concienciar ás e aos docentes en perspectiva de xénero para que cando exerzan a súa profesión sexan capaces de detectar as discriminacións de xénero presentes no currículo, nos libros de texto e nas aulas, e sexan capaces de erradicalos e promovan que as novas xeracións galegas sexan máis igualitarias.
- Concienciar ás e aos docentes da infrarrepresentación das alumnas nas familias profesionais masculinizadas do centro.
- Promover a matrícula de novas alumnas nas familias profesionais masculinizadas.
- Promover unha representación equitativa entre homes e mulleres docentes na composición do centro, do equipo directivo, do consello social e na distribución de cargos.
- Concienciar ao profesorado ante a presenza das distintas formas de violencia e ante a violencia de xénero no alumnado do CIFP e transmitir pautas de intervención entre o profesorado.
- Promover a introdución de materiais educativos neutros, en termos de xénero, libres de estereotipos e valores sexistas, que eviten a reprodución dun modelo tradicional que provoque a desigualdade entre os sexos.
- Sensibilizar ao profesorado sobre as consecuencias do emprego dunha linguaxe sexista e promover o emprego da linguaxe non sexista de maneira oral e escrita.
- Concienciar ao profesorado sobre a importancia de orientar ao alumnado no seu futuro profesional sen estereotipos de xénero.
- Sensibilizar ao alumnado sobre as desigualdades presentes na sociedade entre mulleres e homes.
- Visibilizar ante o alumnado as achegas das mulleres nos diferentes eidos da sociedade.
- Promover novos modelos de masculinidades igualitarias entre os homes así como o respecto ás diferenzas e o respecto á diversidade afectivo-sexual.
- Apoderar as alumnas matriculadas nas familias profesionais masculinizadas aportándolles referentes nos que se reflectan.
- Sensibilizar ao alumnado sobre as violencias presentes na sociedade así como a presenza da violencia de xénero como mostra da maior desigualdade presente entre mulleres e homes na nosa sociedade.
- Promover entre o alumnado o rexeitamento ante a violencia de xénero na parella ao tempo que se promoven relacións de parella igualitarias.

Desenvolvemento das actuacións

| 1 Actuación | Obxectivo/s | Actividades | Responsables. Coordinación e participantes | Orzamento / Recursos | Medición / Indicador | Cronograma das actuacións |
|--|--|---|--|--|---|---------------------------|
| <p>1. Formación en igualdade para o profesorado</p> | <p>-Formar ao profesorado en igualdade. -Concienciar sobre os estereotipos presentes na sociedade e sobre a necesidade de incluír a perspectiva de xénero no labor docente. -Concienciar ao profesorado sobre a distribución desigual do profesorado e do alumnado dentro das diferentes familias profesionais. -Concienciar ao profesorado da necesidade de promover as familias profesionais masculinizadas entre as estudantes do contorno. -Sensibilizar ao profesorado sobre a importancia de detectar o acoso e a violencia de xénero nas aulas e de actuar. -Concienciar sobre o uso xeneralizado da linguaxe sexista e dos materiais didácticos sexistas e promover un uso non sexista. -Sensibilizar sobre a importancia de orientar sen estereotipos de xénero. -Formar ao profesorado para que integre a perspectiva de xénero na elaboración dos seus materiais didácticos, na linguaxe oral e escrita, no seu comportamento e para que fomente boas prácticas ante as violencias e a violencia de xénero.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Obradoiro de igualdade para o profesorado: ▪ Que sabemos sobre a Igualdade? ▪ Vivimos nunha sociedade estereotipada? ▪ Actitude activa ante o currículo oculto. ▪ Papel do profesorado ante as discriminacións de xénero: a coeducación. ▪ Temos un profesorado equitativo? ▪ Responsabilidades do profesorado co centro ▪ Por que existe unha distribución do profesorado desagregada por sexo nas familias profesionais? ▪ O acoso e a violencia de xénero no C.I.F.P. ▪ O papel do profesorado ante o acoso escolar e a violencia de xénero ▪ Linguaxe sexista entre o profesorado ▪ Linguaxe sexista no centro ▪ Materiais didácticos sexistas? ▪ Que personaxes ilustres coñeces? ▪ Prácticas de orientación non sexista para o profesorado. ▪ Papel do profesorado para promover orientación non sexista. ▪ Aprendendo a facer materiais non sexistas. ▪ Aprendendo a empregar linguaxe non sexista. ▪ Trato e tempos non sexistas ▪ Boas prácticas ante a violencia de xénero e o acoso escolar. ▪ Plans de Igualdade como ferramenta de transversal. | <p>Comisión de Igualdade</p> <p>Participantes: profesorado</p> | <p>4950 euros</p> <p>Ordenador Proxector Pantalla de proxección Aula Docente experta en igualdade E exercicios prácticos</p> | <p>Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción Exercicios prácticos</p> | <p>Primeiro trimestre</p> |

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



| Actuación | Obxectivo/s | Actividades | Responsables. Coordinación e participantes | Orzamento / Recursos | Medición / Indicador | Cronograma das actuacións |
|---|--|---|--|---|--|---------------------------|
| <p>2. Obradoiro en igualdade para o alumnado</p> | <p>-Formar ao alumnado para que coñeza os conceptos chave á hora de falar do feminismo e a súa loita ao longo da historia.</p> <p>-Sensibilizar ao alumnado sobre a presenza de estereotipos de xénero e potenciar un libre desenvolvemento deles.</p> <p>-Concienciar ao alumnado sobre o fenómeno da violencia de xénero, a violencia de control e a violencia sexual na parella.</p> <p>-Analizar os conceptos chave para unha relación de parella saudable.</p> <p>-Concienciar sobre o acoso escolar nas aulas e a importancia de actuar ante o acoso.</p> <p>-Concienciar sobre o sexismo presente na linguaxe e nos materiais didácticos e sensibilizar sobre as consecuencias do uso da linguaxe sexista.</p> <p>-Sensibilizar sobre a importancia de visibilizar referentes de mulleres nas diferentes familias profesionais.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Que é o feminismo? ▪ Temos estereotipos de xénero? ▪ Desmitificando os estereotipos de xénero ▪ Educar sen rol de xénero? ▪ Violencia de xénero: violencia de control ▪ Non é non ▪ Relación de parella saudable ▪ Se non actúas ti tamén acosas ▪ Non dá igual ▪ Visibilizar mulleres e homes do teu ámbito profesional | <p>Comisión de Igualdade Participantes: Alumnado</p> | <p>4977,4 euros</p> <p>Ordenador Proxector Pantalla de proxección Salón de actos Docente experta en igualdade Micrófono</p> | <p>Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción</p> | <p>Primeiro trimestre</p> |





| Actuación | Obxectivo/s | Actividades | Responsables. Coordinación e participantes | Orzamento / Recursos | Medición / Indicador | Cronograma das actuacións |
|--------------------------------------|---|--|--|---|---|-------------------------------------|
| 3.Novas alumnas para o centro | <p>-Dar a coñecer e promover os ciclos entre as mulleres.</p> <p>-Aumentar o número de matrículas de alumnas nos ciclos masculinizados.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Video promo dos nosos ciclos ▪ Radio promo dos nosos ciclos ▪ Orientación promo ciclos ▪ Díptico promo ciclos | <p>Comisión de Igualdade</p> <p>Participantes: comunidade educativa e contorno</p> | <p>1490 euros</p> <p>Guión de video</p> <p>Casting con alumnado e profesorado</p> <p>Equipo profesional de grabación</p> <p>Edición profesional en video</p> <p>Equipo audiovisual</p> <p>Elaboración de cuña publicitaria</p> <p>Contratación de servizo publicitario</p> <p>Profesorado do centro</p> <p>Vídeos promos de ciclos</p> <p>Deseño e elaboración de dípticos</p> <p>Impresión profesional de dípticos</p> | <p>Indicador número de alumnas matriculadas 2020-2021 en relación a curso anterior.</p> <p>Rúbrica de obxectivos</p> <p>Rúbrica de grao de cumprimento</p> <p>Rúbrica de intensidade</p> <p>Enquisa de satisfacción</p> | <p>Primeiro e segundo trimestre</p> |



| Actuación | Obxectivo/s | Actividades | Responsables. Coordinación e participantes | Orzamento / Recursos | Medición / Indicador | Cronograma das actuacións |
|-------------------------------------|--|--|--|--|--|------------------------------|
| 4. Mulleres apoderadas na FP | -Dar referentes de mulleres emprendedoras nos ciclos masculinizados ás alumnas do centro. -Apoderar as alumnas matriculadas en ciclos masculinizados. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mulleres apoderadas na FP ▪ Apoderadas ▪ Vídeo mulleres ▪ Radio FP en igualdade | Comisión de Igualdade Participantes: comunidade educativa e contorno | Pendente de confirmar Mulleres emprendedoras Salón de actos Guión da sesión Presentadora Contratación expertas en apoderamento 1490 euros Equipo de gravación de vídeo Guión de vídeo Obradoiro de vídeo Docente experta en gravación e edición de vídeo Móviles Programa de edición de vídeo Ordenadores Equipo audiovisual 1360 euros Arrendamento de equipo de radio (mesa de mezclas, micrófonos, tripodes de micros y cables) 4940 euros Contratación docente en igualdade e comunicación Aula Ordenador Programa Audacity Radio | Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción | Primeiro e segundo trimestre |





| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| 5. Obradoiro de novas masculinidades igualitarias | <ul style="list-style-type: none"> -Erradicar o modelo de masculinidade tradicional entre os alumnos. -Promover novos modelos de masculinidades igualitarias entre os alumnos. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Novas masculinidades igualitarias | Comisión de Igualdade Participantes: alumnado | Pendente de confirmar Persoa experta en novas masculinidades Obradoiro de novas masculinidades Salón de actos Carteis | Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción | Segundo trimestre |
| 6. Igualdade no centro | <ul style="list-style-type: none"> -Promover a igualdade entre mulleres e homes no centro. -Feminizar os espazos do centro visibilizando as mulleres nas ramas profesionais. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Murais en igualdade ▪ Slogans pro igualdade ▪ Xornadas igualdade na fp e nas empresas | Comisión de Igualdade Participantes: comunidade educativa e contorno | Carteis Pinturas Contratación deseño carteis en igualdade Contratación de imprenta Carpetas Impresión de slogans pro igualdade Contratación de persoas expertas Dípticos Comunicado aos medios Salón de actos | Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción | Primeiro, segundo e terceiro trimestre |
| 7. Día Internacional contra a Violencia de Xénero | <ul style="list-style-type: none"> -Concienciar sobre a violencia de xénero como problema estrutural da nosa sociedade. -Prever a violencia de xénero entre o alumnado. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance contra a violencia de xénero ▪ Violencia de xénero: problema estrutural da sociedade | Comisión de Igualdade Participantes: alumnado e profesorado | Pinturas Vestiario Actrices/actores alumnado Salón de actos Actrices/actores/alumnado Docente experta en violencia de xénero | Rúbrica de obxectivos Rúbrica de grao de cumprimento Rúbrica de intensidade Enquisa de satisfacción | Primeiro trimestre |



Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

_ **Merchandising:** o centro proporcionará ao alumnado carpetas impresas co slogan gañador do concurso de slogans pro igualdade entre mulleres e homes.

_ **Carteis:** as actividades de igualdade serán publicitadas dentro do centro con carteis que anuncien as actividades.

_ **Convocatorias e emails:** o profesorado será informado con emails e convocatorias das actividades de igualdade para que participe e convoque ao alumnado do centro.

_ **Videos promocionais dos ciclos con perspectiva de xénero:** realizaranse videos promocionais dos ciclos masculinizados do centro con referentes femininos para promocionar estes ciclos entre as mulleres.

_ **Cuña publicitaria:** mediante anuncios en radio promoveranse os ciclos dos centros co fin de aumentar a matrícula de mulleres e chegar a cidadanía da provincia de Pontevedra.

_ **Dípticos:** elaboraranse dípticos sobre os ciclos do centro que se entregarán nas visitas de estudantes ao CIFP e se distribuirán entre os centros educativos do contorno.

_ **Comunicados aos medios de comunicación:** as distintas actividades como a performance ou a visitas ao centro de mulleres referentes e persoas expertas serán comunicadas con notas de prensa aos medios de comunicación do contorno.

Apartados 9 e 10

Medidas de seguimento

A avaliación de seguimento mide as actividades expostas no Plan de Igualdade unha vez executadas. As ferramentas empregadas para avaliar as actividades son: 1) ficha de rúbrica para medir os obxectivos dos mesmos, 2) cuestionarios de satisfacción para o alumnado e profesorado 3) un diario de aula no que se recopilan as actitudes do profesorado e do alumnado durante o desenvolvemento das mesmas, que foi o que funcionou, que non obtivo o resultado e participación esperada e que se pode facer para mellorar as actividades propostas.

Avaliación

O sistema de avaliación final analizará o grao de cumprimento dos obxectivos xerais do Plan e medirá se o seu resultado é favorable ou desfavorable. Nesta fase recóllense tamén as posibles deficiencias coa intencionalidade de poñer melloras e medidas que contribúan a mellorar a Igualdade no centro educativo.

Os instrumentos de avaliación desta fase comprenden os cuestionarios de avaliación final, que miden o grao de evolución dos obxectivos, así como os indicadores que miden a intensidade do Plan cuantificando as actividades executadas ou o número de horas empregadas na realización do mesmo. Tamén se empregan indicadores de participación do alumnado e do profesorado para medir o grao de implicación da comunidade educativa para acadar a consecución dos obxectivos xerais do Plan.

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento “Memoria Plan de Igualdade”.