



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
CULTURA, EDUCACIÓN  
E UNIVERSIDADE



IES Nº1  
RIBEIRA



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
"O FSE inviste no teu futuro"

# PLAN DE IGUALDADE IES Nº1 RIBEIRA

# ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2. Contextualización normativa e do centro</b>	<b>3</b>
<b>3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, a violencia de xénero e a LGTBIQ+ Fobia</b>	<b>8</b>
<b>4. Obxectivos e principios orientadores</b>	<b>12</b>
<b>5. Medidas de actuación</b>	<b>15</b>
<b>6. Seguimento e avaliación</b>	<b>20</b>
<b>7. Glosario</b>	<b>26</b>
<b>8. Bibliografía e webgrafía</b>	<b>33</b>

## 1. Introducción

A igualdade de xénero figura entre os ODS (Obxectivos de Desenvolvemento Sostible) marcados pola ONU na Axenda 2030 no número 5. Malia que a igualdade de dereitos e a non discriminación entre as persoas están avaladas desde tempo atrás pola lexislación e as declaracións internacionais que a orientan, é un feito comprobado que ese obxectivo continúa sen conseguirse completamente na actualidade, pois a práctica social segue sendo discriminatoria, e isto reproducécese necesariamente nos centros educativos como reflexo da sociedade en que vivimos.

Desde as instancias lexislativas insístese na necesidade de apoiar a consecución da igualdade efectiva, polo que se insta aos centros educativos a incorporar medidas neste sentido nos plans de acción tutorial e de convivencia, na educación para a eliminación da violencia de xénero e o respecto polas identidades, culturas ou sexualidades e a súa diversidade. Como medidas máis concretas apúntase a necesidade de equilibrar a presenza de ambos os dous sexos naquelas áreas en que tradicionalmente se dá unha forte desproporción así como a revisión de currículos e materiais educativos para eliminar os prexuízos e estereotipos discriminatorios que aínda estean presentes. Para avaliar o cumprimento de todo o apuntado, debe haber unha persoa dentro do Consello Escolar designada especialmente para o labor.

Os estudos levados a cabo, como as enquisas do INJUVE, revelan que a xente nova, malia consideraren a violencia de xénero como un dos principais problemas da nosa sociedade, aínda se seguen identificando en porcentaxes importantes con actitudes do sexismo tradicional e continúan evidenciando que o interese pola igualdade dáse maioritariamente entre o colectivo máis desfavorecido, pero non así no contrario.

Resultados coma estes poñen de relevo que para conseguir unha igualdade real e efectiva queda moito camiño que andar, pero, ademais disto, aínda que se viña poñendo o acento na igualdade entre homes e mulleres, o obxectivo da igualdade e non discriminación debe entenderse de xeito máis amplo, incluíndo igualmente as persoas do colectivo LGTBIQ+, polo que cómpre fornecer medios conducentes á promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual e a prevención dos casos de discriminación contra as persoas deste colectivo que obedezan á súa orientación sexual ou á súa identidade de xénero.

Xa que logo, correspóndenos desde os centros educativos promover actuacións que incidan de xeito transversal no desenvolvemento do labor docente e que nos fagan avanzar para que toda a comunidade educativa contribúa activamente ao logro dunha sociedade onde se admitan todas as diferenzas como elementos enriquecedores, pero se rexeiten as desigualdades que nos diminúen como persoas. O mantemento de estereotipos e condutas discriminatorias está na orixe de conflitos entre o alumnado nun momento de especial importancia no seu desenvolvemento persoal, pero tamén provoca violencia a nivel social. Tomarmos conciencia sobre igualdade de xénero, sobre o respecto pola diversidade afectivo-sexual ou a diversidade familiar incidirá positivamente no exercicio da cidadanía desde unha perspectiva libre de prexuízos.

O presente Plan de Igualdade busca a superación de estereotipos e prexuízos máis propios dunha época xa pasada e aspira á colaboración de toda a comunidade educativa, pois só coa achega de todos será posible aproximarse a un obxectivo tan ambicioso.

A sociedade que sexamos quen de construír será máis xusta na medida en que se superen as discriminacións de calquera tipo e se logre o respecto á diferenza ao tempo que se imponha a igualdade de feito entre todas as persoas, sen que importe a súa identidade nin as opcións de carácter persoal que realice no seu ámbito privado.

## **2. Contextualización normativa e do centro**

### **2.1. Marco xeral**

A necesidade de recoñecer e respectar a igualdade entre homes e mulleres e a necesidade de construír unha sociedade igualitaria en todos os ámbitos ten un marco normativo, tanto a nivel mundial como estatal e autonómico, no que ampararse.

Comezando polo máis xeral, para a ONU é un principio básico que trata de facer respectar a través dos medios e das ferramentas que posúe desde a súa fundación en outubro de 1945 (Art. 1 da súa Carta).

Na Declaración universal dos dereitos Humanos (decembro 1948), declárase que todas as persoas teñen os mesmos dereitos sen distinción de raza, cor, sexo, idioma, relixión... ou calquera outra condición.

A Unión Europea, no seu marco lexislativo, e sobre todo a partir da entrada en vigor do Tratado de Amsterdam en maio de 1999, promulga a igualdade entre homes e mulleres e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros en todas as esferas da vida, incluído o ámbito educativo. No eido da educación, a Resolución do Parlamento Europeo, de 9 de xuño de 2015, considera que os estereotipos de xénero seguen tendo unha grande influencia e destácase a necesidade de loitar contra eles para poñer fin á discriminación baseada no xénero, así como os seus efectos para as mulleres e para a sociedade e a economía en xeral.

En España, a Constitución Española de 1978, recoñece a igualdade ante a lei e a non discriminación por razón de sexo, e establece que é unha obriga dos poderes públicos promover que esa igualdade sexa real.

O noso Estatuto de Autonomía (abril 1981) atribúelles a mesma obriga aos poderes públicos no ámbito da nosa Comunidade Autónoma, de tal xeito que a promoción da igualdade debe estar presente en toda a actividade administrativa autonómica e, en concreto, na que ten que ver coa regulación e co fomento da educación.

### **2. 2. A igualdade no ensino. Ámbito estatal**

O marco lexislativo actual obriga a introducir a perspectiva de xénero e a velar polo cumprimento do principio de igualdade real entre homes e mulleres no ámbito educativo.

A nivel estatal, o preámbulo da Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio, de educación, establece que un dos principais obxectivos que se perseguen 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. O artigo 1 desa mesma 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”. 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 (...)”.

A Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade de mulleres e homes establece, no artigo 23, que 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 conterá, 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. No artigo 24 afirmase que “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.

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

- Atención especial nos currículos, en todas as etapas educativas, ao principio de igualdade entre mulleres e homes.
- Eliminación e rexeitamento dos comportamentos, contidos e estereotipos sexistas que supoñan discriminación entre mulleres e homes, con especial consideración aos libros de texto e materiais educativos.
- Integración do estudo e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.
- Promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.
- 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.
- Establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensino do papel das mulleres na Historia.”

### **2.3. A igualdade no ensino. Ámbito autonómico**

No ámbito autonómico son moitas as disposicións normativas que recollen instrumentos para acadar unha educación e formación en igualdade entre mulleres e homes.

Así, o Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade establece o seguinte:

Artigo 17: O currículo regulador do sistema educativo.

1. A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade. Para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación:

A. A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos os sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios

de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

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

C. A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarios que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.

D. O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuizos.

E. A garantía da coeducación na Comunidade Autónoma de Galicia dentro das súas competencias propias.

2. A Xunta de Galicia incluírá nos programas de formación do profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero.

Artigo 18. Erradicación de prexuizos nos centros docentes.

1. Non se admitirán, no centro docente, as desigualdades entre alumnos e alumnas sustentadas en crenzas, prexuizos, tradicións ou prácticas consuetudinarias transmisoras, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

2. De forma directa, as docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo e de misoxinia que puidese existir no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos e nenas adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres.

Con tales efectos, nos regulamentos internos dos centros educativos, deberán explicitarse as medidas de corrección ou sanción de comportamentos sexistas".

Tanto o Decreto 105/2014, de 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia, como o Decreto 86/2015, de 25 de xuño, polo que se establece o currículo da educación secundaria obrigatoria e do bacharelato na Comunidade Autónoma de Galicia, establecen o obxectivo de desterrar prexuizos de calquera tipo e estereotipos sexistas e de discriminación por cuestións de orientación sexual, de identidade de xénero, de diversidade afectivo-sexual, favorecendo a visibilidade da realidade homosexual, bisexual, transexual, transxénero e e intersexual.

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 da igualdade entre mulleres e homes na sociedade como finalidade primordial dos

distintos niveis educativos, incluíndo tamén diversas referencias nos contidos concretos dos currículos.

A Lei Galega 11/2007, de 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 acada 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, tendo en conta que nos estamos referindo ao ámbito educativo, 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 atender ao establecido na lei 2/2014, de 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 o seguinte:

#### Artigo 22. Inclusión da realidade LGTBI nos plans de estudos

A consellaría competente en materia de educación incorporará a realidade homosexual, bisexual, transexual, transxénero e intersexual nos contidos transversais de formación de todo o alumnado de Galicia naquelas materias en que sexa procedente, dará audiencia ao Consello e, de ser o caso, escoitará as asociacións, organizacións e colectivos LGTBI. Así mesmo, visibilizaranse na educación os diferentes modelos de familia establecidos nesta lei.

Ademais, revisará os contidos de información, divulgación e formación que xa existan nos distintos niveis de ensino e noutros ámbitos formativos.

#### Artigo 23. Actitudes

A Administración educativa galega, en colaboración co departamento competente en materia de igualdade, fomentará a realización de actividades dirixidas á comunidade escolar para a prevención de actitudes e comportamentos discriminatorios pola orientación sexual ou a identidade de xénero.

#### Artigo 24. Formación do persoal docente

Estableceranse actividades de formación para o persoal docente existente. Así mesmo, incorporárase a realidade LGTBI e os distintos modelos de familia aos cursos e másters de formación do futuro persoal docente e aos plans de estudos das titulacións de Educación Social, Maxisterio, Pedagogía, Psicoloxía e Dereito.

#### Artigo 25. Divulgación da realidade LGTBI entre as ANPA

A consellaría competente en materia de educación, en colaboración coas ANPA, deseñará contidos para as escolas de pais e nais relativos á realidade LGTBI e aos diferentes modelos de familia.

#### Artigo 26. Combater o acoso e favorecer a visibilidade

1. Estableceranse actuacións para combater o acoso escolar por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, favorecendo a visibilidade do alumnado LGTBI e a plena normalidade das distintas orientacións sexuais e identidades de xénero. Así mesmo, informarase sobre os mecanismos de denuncia dos episodios de acoso.

2. Para os efectos de favorecer a visibilidade e de integrar de forma transversal a diversidade afectivo-sexual nos centros escolares, a consellaría competente en materia de educación favorecerá nos centros sostidos con fondos públicos a realización de actividades específicas próximas a datas de celebracións internacionais relacionadas co recoñecemento efectivo de dereitos a persoas lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais".

O Decreto 8/2015, de 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 contera actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

Así pois, entre os principios informadores e fins das normas de convivencia recóllese a educación en igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres. Indica que a comunidade educativa, no seu conxunto, velará pola aplicación daquelas medidas que vaian encamiñadas a fomentar o respecto ás diferenzas, entre elas, a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Do mesmo xeito, será tamén un principio que deberá rexer a composición da comisión de convivencia, que terá entre as súas funcións impulsar accións dirixidas á promoción da convivencia, especialmente no que se refire ao fomento das actitudes, para garantir a igualdade entre mulleres e homes, a igualdade de trato de todos os membros da comunidade educativa e a resolución pacífica de conflitos.

Entre os obxectivos xerais do plan de convivencia, sinalase 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 da igualdade entre homes e mulleres. Indícase como outro obxectivo facilitar a prevención, detección e eliminación de todas as manifestacións de violencia, especialmente do acoso escolar, da violencia de xénero e das actitudes e comportamentos xenófobos e racistas.

No noso caso, contamos cun Plan de Convivencia, redactado ao longo do curso 2016/2017.

Tamén dispoñemos no centro dun equipo de mediación totalmente de balde que, en colaboración co IMER (Instituto de Mediación Educativa de Ribeira), participa na resolución dos conflitos que poidan ir xurdindo dentro da comunidade educativa. Dende a dirección foméntase o uso deste servizo como canle para a solución pacífica de conflitos que eventualmente se poidan producir entre os membros da comunidade educativa . (PEC pax.

14)



### **3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, a violencia de xénero e a LGTBIQ+fobia**

Polo que respecta á presenza de homes e mulleres nos distintos colectivos do noso centro educativo, a situación é a seguinte:

Neste curso académico (2021-2022) comeza un novo equipo directivo integrado por catro mulleres e un home. O 63 % do profesorado son mulleres, no caso do persoal administrativo, esta porcentaxe é do 50%, no persoal subalterno, o 33% e o persoal de limpeza está formado na súa totalidade por mulleres.

En canto ao alumnado, temos 615 alumnos entre ESO e Bacharelato, cunha porcentaxe de mulleres do 56.9%, o 47.55% na ESO e o 54.8% no Bacharelato.

Entre os obxectivos xerais do proxecto de dirección relacionados coa igualdade, cabe resaltar:

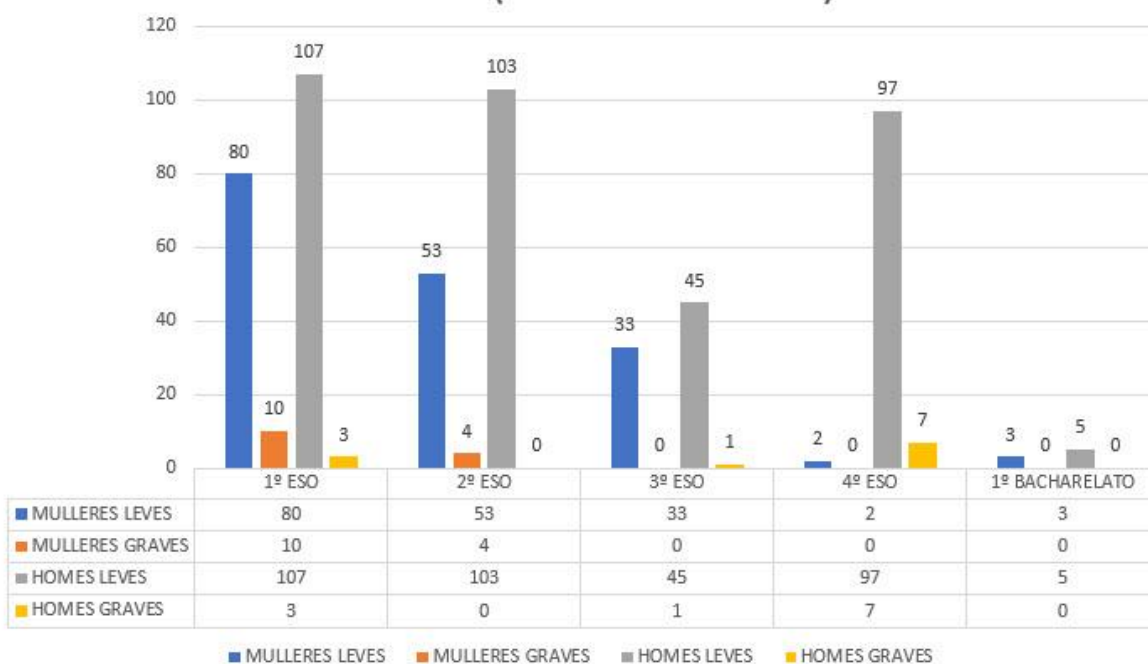
- Garantir unha educación en igualdade atendendo á diversidade, tal e como se establece nos artigos 17 e 18 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, loitando contra toda forma de discriminación por motivos de sexo.
- Traballar no eido da linguaxe inclusiva para xerar unha cultura da igualdade.
- Continuar traballando na mellora do clima de convivencia entre todos os membros da comunidade, de xeito que isto poida facilitar a consecución dun mellor rendemento académico.
- Fomentar actitudes positivas baseadas no diálogo e na comprensión.
- Promover o uso do equipo de mediación como forma de solucionar conflitos e mellorar a convivencia de toda a comunidade educativa.
- Desenvolver unha educación baseada na tolerancia e no respecto á diversidade, con especial atención aos protocolos de identidade de xénero e alumnado con necesidades educativas especiais.
- Sensibilizar o alumnado nas responsabilidades familiares, sociais e da vida do centro, evitando estereotipos.

O curso pasado non se presentaron problemas de convivencia salientables. Pechouse cun número moi escaso de expedientes abertos e resoltos por Xefatura de Estudos (en concreto 3, dous deles ao mesmo alumno), ningún deles por problemas de violencia ou acoso. Pódese dicir que, agás algún caso moi puntual, as incidencias neste aspecto son practicamente nulas. Esta baixa conflictividade en parte está motivada a que a situación foi excepcional debido á pandemia, posto que a mobilidade as relacións interpersoais estiveron condicionadas polo Protocolo COVID.

Non obstante, este curso académico, despois de dous anos de pandemia, a situación non é tan positiva. A conflictividade aumentou paralelamente á relaxación e á eliminación das normas COVID, chegando a ter que preciso a intervención do Servizo de mediación (dúas mediación informais e hai dúas formais solicitadas).

Facendo unha análise das condutas contrarias ás normas de convivencia, obtemos os seguintes resultados, detallados por cursos e sexos:

**Datos de faltas de conduta contrarias á convivencia desgresados por curso e sexo (ata o 22 de abril de 2022)**

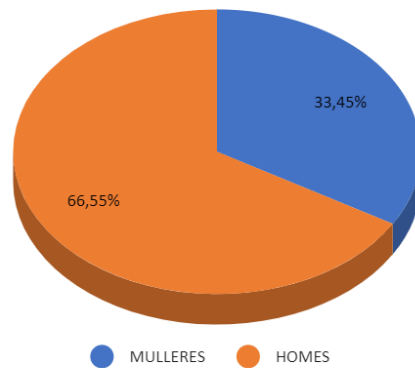


Pódense resaltar os seguintes aspectos:

- A maior conflictividade atópase nos cursos máis baixos (primeiro e segundo da ESO).
- En terceiro da ESO hai un descenso significativo e en cuarto volve aumentar, aínda que non tan significativamente coma en 1º e 2º da ESO.
- Polo que respecta ao bacharelato, o número de faltas de conduta é moi reducido (oito casos, todos eles en 1º de BACH). No resto de ensinanzas de adultos tampouco existen faltas. A FP básica impártese no instituto de Coroso e non temos datos relativos a este tema.

Facendo unha análise das condutas contrarias ás normas de convivencia, obtemos os seguintes resultados detallados só por sexo:

### Porcentaxes de faltas desgresados por sexo (ata o 22 de abril de 2022)



Podemos destacar que, atendendo exclusivamente ao sexo, as faltas de conduta contrarias á convivencia son maioritariamente levadas a cabo polos rapaces, aínda que a porcentaxe de faltas cometidas por rapazas tamén é alta, sobre todo nos cursos máis baixos.

No que levamos de curso académico, abríronse seis expedientes disciplinarios, 3 deles a rapazas e os outros 3 a rapaces.

Neste curso académico temos constancia de varios casos relacionados con identidade de xénero, o que fai patente a necesidade dunha elaboración sensible do Plan de Igualdade. Non se observan serios problemas de conflictividade neste eido (non quere dicir que non existan), pero entendemos que é necesario que a comunidade educativa teña as ferramentas necesarias para identificalos e afrontalos.

Como **fortalezas** neste eido podemos sinalar:

1. Elevado número de mulleres en postos de decisión, tradicionalmente ocupados por homes. Así, normalízase a presenza de mulleres nestes postos, sendo un referente para as nenas e rompendo con estereotipos. Deste xeito, os cargos ocupados por mulleres no noso centro quedan distribuídos do seguinte xeito:

Dirección: 4/5

Xefaturas de Departamento: 9/16

Coordinacións: 4/8

2. A formación de PFPP en materia de Igualdade vai ter continuidade nos vindeiros cursos.
3. Equipo directivo moi comprometido en materia de igualdade.
4. Profesorado que elabora o Plan de Igualdade moi implicado e que promove a participación de todo o claustro no traballo en materia de igualdade.

5. Equipo de dinamización da Biblioteca comprometida neste eido, que visibiliza e promove actividades ao longo de todo o curso.
6. Nos departamentos de ciencias, son maioritariamente mulleres as compoñentes dos departamentos, o que favorece a visibilización da muller no STEM.
7. A redación dun Plan de Igualdade neste momento, no que non existe un plan previo e hai profesorado formado, permite a elaboración ambiciosa dende diferentes ámbitos e a proposta de obxectivos máis concretos.

No relativo ás **debilidades** que podemos atopar:

1. Inexistencia de rexistros de datos desegregados por sexo no ámbito educativo do noso centro (porcentaxes de aprobados/titulados/abandonos, escolla de itinerarios formativos no bacharelato, derivación a PMAR ou FP Básica).
2. Mantemento de roles e actitudes machistas manifestadas abertamente por parte do alumnado, de case tódalas as idades.
3. Non dispor no centro de aula de convivencia na que atender as condutas contrarias ás normas de convivencia, especialmente en materia de igualdade.
4. Non existe comisión de igualdade no centro.
5. As familias non teñen todo o coñecemento desexable das NOFC e dos recursos a disposición do centro para solucionar os problemas que neste aspecto poden manifestarse e iso deriva, en ocasións, en desacordos á hora de resolver conflitos.

As **amezas** principais son:

1. Non dispor, por parte da administración, de profesorado con dispoñibilidade horaria para atender na aula de convivencia condutas contrarias á convivencia en materia de igualdade.
2. Ter só unha orientadora no centro.
3. Proliferación, entre o alumnado, dun discurso que disfraza de igualitaria unha cotiandade desigual.
4. Aumento da ratio por clase nos últimos anos académicos.
5. No centro non se imparten materias específicas de Igualdade e Coeducación.
6. Non existe unha tipificación específica nas faltas contrarias á convivencia que recolla aspectos relacionados coa LGTBIfobia.

Dentro das **oportunidades** salientamos:

1. Implicación das familias en materia de igualdade dentro do plan.
2. Apoio da ANPA e do Concello.
3. Maior interese por parte do alumnado, con respecto a promocións anteriores, na loita pola igualdade, mellorando a convivencia xeral do centro.

O curso que vén faránselle as enquisas a toda a comunidade educativa: alumnado, profesorado, persoal non docente e familias. Isto permitirá unha análise máis profunda da situación real do centro en materia de igualdade. En función dos resultados que se obteñan, modificaránse as pretensións deste plan.

## **4. Obxectivos e principios orientadores**

### **4.1. Obxectivos coeducativos xerais**

Recollemos os catro obxectivos coeducativos que aparecen na Instrución do 6 de setembro de 2019, e que concretamos da seguinte maneira:

#### **a) Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes**

- Educar en igualdade, evitando o uso de calquera tipo de estereotipo, prexuízo ou discriminación por razón de identidade de xénero ou de orientación sexual.
- Eliminar a linguaxe sexista en todos os espazos do centro educativo, tanto no uso da expresión oral como na escrita (cartafoles, comunicados, documentos oficiais...).
- Utilizar materiais didácticos inclusivos na aplicación dunha metodoloxía non sexista.
- Reducir as fendas de xénero presentes no ámbito educativo, motivando por igual a alumnos e alumnas para que continúen a súa formación académica nos niveis postobrigatorios.
- Organizar o uso dos espazos do centro de maneira igualitaria, fomentando a participación das alumnas e dos alumnos nos xogos de maneira equitativa durante o tempo de lecer.
- Promover o deporte escolar diversificado, cooperativo e non segregado.
- Desenvolver actividades que impliquen a toma de decisións compartida.
- Difundir unha guía de linguaxe non sexista entre a comunidade educativa.
- Dotar a biblioteca de material formativo en cuestión de xénero, dirixido tanto ao profesorado como ao alumnado.
- Analizar de xeito crítico as desigualdades e discriminacións que sofren as mulleres así como os micromachismos na vida cotiá.
- Dar visibilidade ao valor histórico das mulleres nos materiais didácticos.

#### **b) Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero**

- Previr condutas contrarias á convivencia motivadas polo sexo, tanto entre o alumnado, como entre o profesorado e o persoal non docente.
- Realizar actividades de formación e sensibilización sobre a violencia de xénero e as condutas tóxicas nas relacións interpersoais.
- Identificar actitudes violentas por razóns de sexo.

- Detectar sinais de alerta da violencia da parella na adolescencia.
- Proporcionar recursos ao alumnado que sofre violencia de xénero.
- Elaborar un protocolo de prevención, detección e intervención ante casos de violencia sexista.
- Apoiar ao alumnado vítima de violencia de xénero en colaboración cos axentes sociais.

### **c) Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual**

- Abordar a educación afectivo-sexual con perspectiva de diversidade.
- Realizar actividades sobre novos modelos de masculinidade e cambios sociais nos roles tradicionais.
- Analizar con espírito crítico a conquista dos dereitos do colectivo LGBTI e dar visibilidade a certos referentes LGBTI ao longo da historia.
- Identificar a diversidade de familias desde o respecto e cunha óptica inclusiva.
- Fomentar a aceptación e a autoestima respecto do propio corpo e da propia identidade.

### **d) Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia**

- Previr condutas contrarias á convivencia motivadas pola orientación sexual ou pola identidade de xénero.
- Detectar e intervir ante posibles casos de falta de respecto á diversidade afectivo-sexual.
- Formar o profesorado en prevención, detección e intervención en LGBTIfobia.
- Solicitar a colaboración de toda a comunidade educativa para previr e detectar posibles casos.
- Apoiar ao alumnado vítima de LGTBIfobia mediante a aplicación do protocolo da Consellaría.

## **4.2. Obxectivos coeducativos específicos para cada axente da comunidade educativa**

### **a) Para o profesorado**

- Coñecer a lexislación educativa en materia de igualdade.
- Converter o centro nun espazo seguro para a convivencia.
- Fomentar o espírito crítico ante as desigualdades.

- Reforzar o noso papel de factor protector ante calquera manifestación de violencia.
- Introducir a perspectiva de xénero na elaboración de material didáctico e valorar a idoneidade das actividades e dos recursos empregados evitando a presenza de estereotipos.
- Denunciar aqueles materiais didácticos que presenten contidos sexistas ou discriminatorios.
- Incluír actividades de igualdade no Plan de acción tutorial e na Programación do Departamento de Orientación do centro.

#### **b) Para as familias**

- Resolver de xeito dialogado os conflitos derivados da convivencia.
- Lograr un clima de confianza evitando tabús e practicando a escoita activa.
- Acompañar o uso que se fai das redes sociais e da Internet.
- Transmitir valores de xustiza social, solidariedade e igualdade.
- Aprender a recoñecer sinais de alerta de condutas tóxicas.
- Recibir formación teórica e práctica en materia de igualdade de xénero.
- Participar no Plan de Igualdade do centro, tanto na difusión de información como na celebración de actividades.

#### **c) Para o alumnado**

- Identificar as discriminacións derivadas da diferenza de sexo, no uso dos espazos e nos libros de texto ou outros materiais didácticos empregados na aula.
- Relacionarse no ámbito afectivo e sexual desde o respecto e a igualdade.
- Previr as relacións tóxicas entre iguais e na parella (maltrato, control, agresión sexual).
- Poñer en valor as propias calidades para reforzar a autoestima.
- Expresar ideas, crenzas, opinións, desexos e intereses desde o respecto.
- Rexeitar as violencias machistas como mostra extrema da desigualdade.

### **4.3. Principios**

Seguindo a Instrución do 6 de setembro de 2019, o Plan de Igualdade baséase nos seguintes principios:

#### **a) Valores democráticos**

A coeducación constitúe un modelo educativo que garante os valores sobre os que sustentan as sociedades democráticas (igualdade, liberdade, xustiza), pois garante a defensa dos dereitos humanos.

### **b) Transversalidade**

A perspectiva de xénero integrárase no proxecto educativo como estratexia de introdución da transversalidade nas políticas educativas públicas.

### **c) Inclusión**

A aplicación da perspectiva de xénero supón a erradicación de calquera situación de discriminación do alumnado por razón de sexo, xénero, identidade de xénero ou orientación sexual.

### **d) Igualdade de oportunidades**

O centro educativo axuda á construción dunha sociedade libre, na que mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades de realización persoal e profesional.

### **e) Visibilidade**

O plan de igualdade contribúe a transmitir un coñecemento libre de estereotipos que favorece a identificación e o recoñecemento de todos os saberes, máis alá do xénero.

## **5. Medidas de actuación**

Para a elaboración desta epígrafe tan esencial, o grupo de traballo de igualdade decatouse da importancia de realizar unha serie de estudos previos fundamentais, de cara a unha contextualización axeitada e específica da situación do noso IES en materia de igualdade: enquisas, sondaxes, análise de datos cuantitativos e cualitativos, etc. A realización deste estudo en profundidade precisa de ser organizada ao inicio do ano académico, para que durante o curso poida ser levada a cabo coa necesaria atención e exhaustividade. Xa que logo, o deseño deste apartado, nesta fase de creación, é aínda un bosquejo ou borrador de medidas de actuación xerais, que o grupo de traballo considerou básicas ou esenciais, como punto de partida na aplicación dun Plan de Igualdade. Tales medidas, ademais, foron compartidas con todo o claustro do noso centro para unha sondaxe aproximativa, tanto para valorar de xeito colectivo a súa importancia por medio dunha votación, como tamén para abrir o marco a novas propostas e que o documento extraído tivese un carácter aberto e consensuado. Desta maneira, tamén se engadiron medidas de actuación propostas por outros membros do claustro que, inicialmente, non foran consideradas.



A ordenación das medidas de actuación recóllese seguindo a Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, para a elaboración de Plans de Igualdade. Así mesmo, dentro de cada epígrafe, o documento segue unha ordenación das medidas por orde de relevancia e necesidade, a partir das reaccións do claustro nesa sondaxe inicial realizada.

### **5.1. Organización do centro:**

- Grupo de apoio contra o acoso escolar. Conformar un grupo de apoio para as persoas que sufran acoso ou agresións (conformado por alumnado e membros do claustro) como o primeiro lugar seguro ao que acudir para denunciar.
- Identificaríase claramente o espazo cun grande cartel serigrafiado que se colocaría na parede. Debaixo do cartel colocaríase un taboleiro de cortiza de grandes dimensións nos que se poida poñer de forma permanente cartelería e información relativa a Igualdade e dun espazo diferenciado no que poñer exposicións realizadas polo alumnado ao longo do curso (pintura, fotografía, collages, difusión de mulleres nas STEM,...) sempre en colaboración coa Biblioteca e aberto á participación de toda a comunidade educativa. Ao carón deste taboleiro colocarase unha caixa de suxestións onde o alumnado poida propor actividades ou comentar todo aquilo que considere oportuno de forma absolutamente confidencial.

Debaixo do taboleiro, sempre en colaboración coa Biblioteca, poñeríase unha pequena estantería na que deixar ou amosar material bibliográfico relativo a Igualdade (marcapáxinas que se poden facer na materia de Educación Plástica ou TIC, novidades da Biblioteca, ...)

Pintaríase o teito e a parede que está debaixo do teito coas cores do arco da vella cun mural permanente no que apareza a dorna logo do centro e se faga visibilidade da diversidade.

Na parede lateral colocaríanse uns asentos (tres como moito) e unha mesa pequena, coa idea de que o alumnado nos recreos, ou en horas nas que non teñen clase, se poidan sentar a mirar o material exposto.

- Caixa de correo para denuncias por acoso escolar. Crear unha caixa de correo (física, telemática ou ambas as opcións), na que a comunidade educativa poida denunciar, de xeito anónimo se o consideran preciso, casos de acoso sufridos ou presenciados.
- Comunicación inclusiva. Crear unha caixa de correo da Unidade de Vixilancia da Linguaxe Inclusiva (UVLI) na que, tanto a comunidade discente como a docente poidan chamar a atención sobre documentos, carteis, formularios, libros, materiais didácticos, etc., en que se detecten eivas ou necesidades de mellora para unha verdadeira comunicación inclusiva.
- Conmemoración de datas coeducativas: 25N, 8M, 21M, 31M ou 8A. Elaborar proxectos ou actividades conmemorativas que supoñan a implicación do alumnado no seu deseño e aplicación, a través da creación de comités ou grupos de traballo en cadansúa celebración. Creación dun calendario anual de conmemoracións do centro, para os efectos de coordinar as actuacións.
- A igualdade comeza polo claustro. Elaborar un documento de seguimento do funcionamento e a representatividade do claustro no que respecta a elementos como: ocupación de cargos, intervencións públicas e duración destas nas reunións ou número de persoas usuarias dos baños.

- As cotas e a paridade son cousa de todes. Promover a participación/colaboración do xénero estatisticamente menos representado nos diferentes órganos de representación, actividades de formación, grupos de traballo, proxectos interdepartamentais, etc.

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

- Comunicación inclusiva (II). Diseñar unha guía de comunicación inclusiva do centro, como documento de orientación e formación, así como tamén para a reflexión sobre a transmisión dos valores e os saberes a través da lingua: pronomes utilizados, sustantivos e adxectivos con/sen flexión de xénero, emprego do masculino xenérico, neoloxismos en feminino, termos e expresións despectivas ou invisibilizadoras, etc. A guía, deste xeito, servirá para fomentar un autodiagnóstico sobre os potenciais nesgos de xénero na actuación docente, no que respecta a asumir os roles e os estereotipos de xénero, presupoñendo un modelo de familia tradicional ou unha visión cis-hetero normativa respecto do alumnado e do resto de integrantes da comunidade educativa.
- Plataforma de recursos didácticos comúns. Recompilar ou elaborar materiais para traballar a igualdade e a non discriminación nas aulas e poñelos a disposición de todo o profesorado como ferramenta para a transmisión deste elemento transversal dos currículos en todas as materias, no plan de acción titorial ou mesmo explorar a súa posibilidade de aplicación en horas de garda.
- O Plan de Acción Titorial. Elaborar un informe de seguimento da aplicación do Plan de Acción Titorial no tocante a igualdade e diversidade en todos os niveis, de cara a unha máis eficiente coordinación intra- e interanual.
- Currículo oculto. Revisar as Programacións Didácticas e os materiais didácticos utilizados na aula cunha perspectiva de xénero, corrixindo, completando, complementando ou discriminando recursos baseándonos en: visibilización de mulleres relevantes en cada ámbito do saber; análise de disciplinas ou saberes que se mostran feminizados por mor dos estereotipos de xénero; revisión de valores, normas e tradicións en materia de sexo, de xénero e de orientación afectivo-sexual transmitidos nos materiais didácticos (imaxes, contidos e exemplos ou modelos propostos).
- Currículo oculto (II). Revisar as Programacións Didácticas e os materiais didácticos utilizados na aula cunha perspectiva de inclusión da diversidade cultural, corrixindo no posible o eurocentrismo occidental ao visibilizar referentes do saber doutras culturas e procedencias, así como a persoas racializadas ou pertencentes a minorías ignoradas ou infravaloradas dentro da nosa propia sociedade.
- Currículo oculto (IV). Crear na Aula Virtual un banco de recursos para compartir entre todo o profesorado con referentes non habituais nos materiais curriculares de cada área de coñecemento, tanto desde o punto de vista da diversidade sexual e de xénero, como tamén da multiculturalidade.

### **5.3. Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo:**

- Diseñar mecanismos de xestión para fomentar uns patios inclusivos no centro. Medidas:

- a. Enmarcar un/s espazo/s para a práctica do fútbol, o deporte máis practicado, dentro da totalidade de superficies de patios dispoñible, evitando así a ocupación masiva de todos os espazos de lecer. Asemade, xerar dinámicas e ferramentas que permitan abrir máis este deporte e incentivar que sexa máis inclusivo.
  - b. Fomentar a práctica de xogos tradicionais e, a seguir, poñer a disposición do alumnado recursos que permitan a súa práctica nos tempos de lecer.
  - c. Incentivar a práctica doutras actividades, xogos ou deportes, mediante a organización de pequenos campionatos ou torneos por parte do centro.
- Baños mixtos. Coa distribución espacial do noso centro, a implantación desta medida parece máis inmediata e directamente aplicable no que respecta aos baños do profesorado. Xa que logo, comezase explorando a habilitación de baño mixto docente para, a seguir, pasar a introducila tamén nos baños do alumnado de xeito progresivo.
  - Orientación laboral e profesional libre de estereotipos. Prestarlle unha especial atención ás eleccións vinculadas á incorporación aos itinerarios da ESO, ás modalidades do bacharelato e aos ciclos de formación profesional. Facer fincapé nos nesgos de xénero existentes, segundo a rama de estudo ou profesional e fomentar unha escolla libre para o desenvolvemento das propias capacidades.
  - As cotas e a paridade son cousa de todes (II). Promover a participación do xénero estatisticamente menos representado nas diferentes actividades: científico-tecnolóxicas, deportivas, artísticas, de coidado, de titorización, etc.
  - Comunicación inclusiva (III). Revisar e reformular os materiais didácticos, as Programacións Didácticas, os libros de texto empregados, contidos audiovisuais, etc., desde a perspectiva da utilización dunha linguaxe inclusiva, establecendo ademais este elemento como un criterio discriminador na escolla de materiais por parte dos departamentos didácticos.

#### **5.4. Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar:**

As medidas anteriores, orientadas aos obxectivos recollidos neste Plan de Igualdade, resúmense na aplicación dunha verdadeira coeducación:

- Valores. A coeducación implica a transmisión de valores democráticos e solidarios de xeito permanente na rutina diaria do centro educativo e nas interrelacións sociais que se establecen entre todos os colectivos que conforman a nosa comunidade educativa.
- Mensaxes. A coeducación supón a eliminación de mensaxes diferentes en función do sexo-xénero, erradicando estereotipos e discriminacións por razón de sexo, identidade de xénero ou orientación afectivo-sexual, así como tamén por razón de raza, orixe étnica ou social, características xenéticas, lingua, relixión, conviccións, opinións, nacemento, discapacidade, idade ou patrimonio, promovendo, asemade, o respecto cara á diversidade individual e a súa valorización positiva.
- Prexuízos. A coeducación supón promover a superación dos prexuízos e estereotipos sexistas e eliminar a presunción de heterosexualidade nos comportamentos, comunicacións e actuacións, no tocante a cuestións como: modelos de familia, corresponsabilidade, xestión dos coidados ou implantación de metodoloxías

cooperativas.

- Non-violencia. A coeducación implica tamén diálogo, respecto e tolerancia e, xa que logo, debe enfocarse en todo momento cara á prevención de toda forma de violencia. Desta maneira, coeducar supón deixar de normalizar ou de xustificar calquera tipo de agresión ou comportamento de superioridade, baseado en prexuízos e en estereotipos sexistas, homofóbicos e tránsfobos, ou en calquera outra forma de discriminación (por razón de raza, orixe étnica ou social, características xenéticas, lingua, relixión, conviccións, opinións, nacemento, discapacidade, idade ou patrimonio).

## **6. Seguimento e avaliación**

A avaliación ten un papel imprescindible en calquera proceso de intervención social, como é o caso deste Plan de Igualdade, xa que nos permite recoller información e probas sobre o funcionamento do programa que nos axudarán a tomar decisións sobre o mesmo.

A metodoloxía empregada para levar a cabo a avaliación combinará métodos cuantitativos (medir os resultados, como contabilizar cantas persoas participan nunha actividade) e cualitativos (apreciar a dinámica e os resultados e valorar vivencias). Este seguimento realizarase de xeito continuo ao longo de todo o curso para comprobar o desenvolvemento dos obxectivos propostos, ver o nivel de adecuación das actividades e poder realizar modificacións, de ser preciso. Tamén se realizará unha avaliación final ao rematar o curso para valorar o grao de desenvolvemento dos obxectivos marcados e analizar os resultados obtidos; detectar os erros cometidos e propoñer posibles melloras e modificacións; coñecer o grao de implicación e satisfacción coa experiencia de cada un dos membros que compoñen a comunidade educativa e detectar fortalezas e carencias.

Os resultados recolleranse nunha memoria final e realizase unha revisión do Plan a finais do curso académico 2022/2023. Utilizarase unha análise *CAME* (Corrixir os puntos débiles, Afrontar as ameazas, Manter os puntos fortes e Explotar as oportunidades), o que nos permitirá propoñer cambios e melloras de cara ao seguinte curso académico.

A avaliación poderá ser dirixida pola Comisión de Igualdade ou a persoa Coordinadora de Igualdade, pero será fundamental a colaboración de toda a comunidade educativa para recoller a información relevante, como se indica máis adiante.

As principais ferramentas para recoller información para levar a cabo a avaliación serán:

- Fichas de observación e rúbricas de valoración de actividades e medidas de actuación propostas.

- Enquisas aos membros da comunidade educativa con táboa de indicadores para unha diagnose coeducativa do centro.
- Memoria final anual, realizada a partir das rúbricas de avaliación.

### **6.1. Cuestionario de avaliación da actividade (para participantes nas actividades)**

Enquisa anónima. Respondendo axúdasnos a mellorar o Plan de Igualdade do centro.

*Grazas pola colaboración!*

Nunha escala 1 ao 4 valora as seguintes afirmacións, sendo 1 nada de acordo e 4 moi de acordo.

	1	2	3	4
A actividade foi interesante				
A metodoloxía permitiu a participación activa do alumnado				
A duración da actividade foi axeitada				
Aprendín cousas aplicables á vida diaria				
A maioría do que traballamos era descoñecido para min				
Decateime de cousas que non tiña en conta				
Esta actividade é útil para promover a igualdade entre rapaces e rapazas				

Valoración global da actividade				
---------------------------------	--	--	--	--

Observacións ou suxestións de mellora:

Curso: \_\_\_\_\_  
Sexo

Idade: \_\_\_\_\_

Muller	
Home	
Non binario	

**6.2. Valoración do cumprimento dos obxectivos propostos**

	Grao de cumprimento		
	Non puido cumprir	se	Cumpríuse parcialmente

<b>Obxectivo 1:</b> Observacións:			
<b>Obxectivo 2:</b> Observacións:			
<b>Obxectivo 3:</b> Observacións:			

### 6.3. Ficha de avaliación dunha actividade

Título da actividade:

Persoa responsable:

Data:

Persoa avaliadora:

Data da avaliación:

### 6.4. Indicadores de participación

Alumnado participante

Nº Mulleres		Nº Homes		Nº persoas non binarias		<b>Total</b>	
-------------	--	----------	--	-------------------------	--	--------------	--

Profesorado participante

Nº Mulleres		Nº Homes		Nº persoas non binarias		<b>Total</b>	
-------------	--	----------	--	-------------------------	--	--------------	--

Familias participantes

Nº Mulleres		Nº Homes		Nº persoas non binarias		<b>Total</b>	
-------------	--	----------	--	-------------------------	--	--------------	--

	Mal	Regular	Ben	Excelente	Razóns e aspectos para mellorar
Utilidade					
Execución da actividade					
Consecución dos obxectivos					
Recursos empregados					
Tempo empregado					
Espazo empregado					



A acollida da actividade por parte dos participantes					
Continuidade no futuro					
Valoración Global					
Outros aspectos de interese (indicar)					
Observacións					

### 6.5. Avaliación final

#### Indicadores de intensidade

Número de actividades de Educación en Igualdade deseñadas no Plan de Igualdade	
Número de actividades de Educación en Igualdade executadas ao longo do curso	
Número de actividades executadas que requiren da participación de axentes externos (especificar axentes)	
Presuposto aproximado destinado as actividades do Plan de Igualdade	

### Indicadores de participación

	Nº Mulleres	Nº Homes	TOTAL
Número de persoas que compoñen o Equipo de Igualdade			
Número de persoas docentes que executan actividades deseñadas dentro do Plan de Igualdade			
Número de alumnos e alumnas que participan nas actividades contempladas no Plan de Igualdade			
Número de persoas das familias que participan nas actividades propostas			
Número de axentes externos implicados no desenvolvemento das actividades propostas			
Número de persoas do centro que realizan formación en materia específica de coeducación durante o curso (especificar cursos)			

## 7. Glosario

- **Acoso moral por razón de xénero:** comportamento non desexado, e a miúdo con tendencia repetitiva, relacionado co sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.
- **Acoso sexual:** calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado, de índole sexual, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha

persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

- **Androcentrismo:** adopción do punto de vista masculino no tratamento dun tema, de tal xeito que se exclúen os puntos de vista ou as experiencias doutros colectivos.
- **Apoderamento:** termo empregado na IV Conferencia Mundial das Mulleres para referirse ao aumento da participación feminina nos procesos de toma de decisión e acceso ao poder. Inclúe o fortalecemento da súa posición social, económica e política e busca reducir ou eliminar as relacións de poder entre os sexos.
- **Axénero:** persoa que non se identifica con ningún xénero, aínda que en ocasións poida identificarse parcialmente con calquera deles.
- **Binario:** que defende a existencia de dúas únicas opcións sexuais na sociedade, o que pode implicar discriminación ou exclusión doutras identidades ou expresións diversas.
- **Bixénero:** persoa que se identifica simultaneamente co xénero masculino e co feminino.
- **Chan pegañento:** expresión metafórica utilizada a miúdo de maneira conxunta coa de *teito de cristal\** para referirse a unha realidade a través da que as mulleres sofren unha serie de impedimentos ou obstáculos permanentes, relacionados cos roles de xénero dominantes, que lles impiden desenvolverse no mundo en igualdade de condicións e que as ancoran á parte baixa da pirámide económica. Vincúlanse a miúdo coa familia e os coidados (cargas afectivas e emocionais, traballo doméstico, maternidade, etc.) e actúan como elementos que entorpecen ou impiden a “saída” desa esfera e a propia realización persoal. Na nosa sociedade afecta máis ás mulleres do mundo rural e ás mulleres migrantes.
- **Cis-normatividade:** asunción pola que todas as persoas son e deben ser cis-xénero (non ser trans) e, polo tanto, discrimínanse e acósanse as persoas que non son cis.
- **Coeducación:** método de intervención educativa que vai máis alá da educación mixta e cuxas bases se fundamentan no recoñecemento das potencialidades e individualidades das nenas e nenos, independentemente do seu xénero. A coeducación é, polo tanto, educar dende a igualdade de valores, oportunidades e trato ás persoas.
- **Comunicación inclusiva:** comunicación que fai visible a existencia dos sexos, utilizando diversas fórmulas para fomentar unha visión do mundo na que se inclúan realmente todas as persoas. É un xeito de ter en conta onde están os homes e onde as mulleres e todas as súas particularidades -etnia, orixe, funcionalidades, clase social ou outras- cando nos comunicamos de forma oral, escrita ou non verbal (corporal, xestual...). Implica ser consciente do que nomeamos, como e canto o facemos e tamén ser conscientes daquilo que non nomeamos e de por que non o facemos. A comunicación inclusiva ten como obxecto superar o sexismo lingüístico e o androcentrismo.
- **Conciliación:** creación dunha estrutura e organización da contorna laboral que facilite a combinación do traballo, as responsabilidades familiares e a vida persoal para todas as persoas, sexa cal for o seu sexo e xénero, cun reparto equitativo.
- **Corresponsabilidade:** repartición equitativa das responsabilidades domésticas e do coidado das persoas entre mulleres e homes. No reparto dos coidados é imprescindible que o tempo adicado á crianza das fillas e fillos por parte das persoas proxenitoras sexa igual. O significado da corresponsabilidade social ten como

obxectivo aumentar a implicación das persoas na repartición das responsabilidades domésticas e familiares, moi especialmente dos homes.

- **Cultura da violación:** concepto que se utiliza para describir un réxime social no que a violencia sexual contra as mulleres está normalizada e aceptada, por mor das actitudes sociais sobre o xénero, a masculinidade e a sexualidade. Esta normalización está vinculada á perpetuación dos estereotipos e roles de xénero e a comportamentos como a culpabilización da vítima (*victim blaming*), a trivialización das agresións sexuais, a tolerancia fronte ao acoso, a obxectivización sexual da muller, a negación da violación e a reticencia a crer os testemuños das vítimas e a sancionar aos acosadores. A normalización da cultura da violación está presente en todos os ámbitos da sociedade, desde o imaxinario social ata as institucións do Estado e os poderes públicos, que a miúdo non teñen unha resposta axeitada á hora de tratar casos de violación e abusos sexuais.
- **Currículo oculto:** estrutura non recoñecida oficialmente, formada polos valores, actitudes e condutas consideradas axeitadas que se transmiten no ámbito educativo, sen unha intención explícita nin intencional e sen que o propio alumnado sexa consciente. Está fortemente arraigado en diferentes elementos da práctica e da estrutura educativa: organización, normas, escenarios, relacións, expectativas, rutinas, valores, actitudes etc. Caracterízase por actuar de xeito invisible, polo que é difícil detectar as súas repercusións, influír de forma persistente e ter un carácter omnipresente. Os seus efectos sobre a discriminación de sexo/xénero poden ser explícitos ou sutís. Algúns dos seus elementos son: a universalización do modelo masculino, a reprodución dunha imaxe estereotipada de mulleres e homes, o trato diferenciado, as diferentes expectativas sobre o alumnado en función do seu sexo ou a naturalización dos estereotipos de xénero.
- **Dereitos sexuais e reprodutivos:** dereitos das mulleres e os homes a ter control respecto da súa sexualidade, a decidir autónoma e responsablemente, sen coerción, discriminación nin violencia. O dereito de todas as parellas e individuos a decidir de xeito libre e responsable o número e espazamento da súa proxección e a dispor da información, a educación e os medios para isto, así como a alcanzar o nivel máis elevado de saúde sexual e reprodutiva. Esta reivindicación parte do recoñecemento dun dobre patrón de valoración das condutas sexuais de homes e mulleres e abarca o dereito das mulleres ao pracer sexual e a constatación de que a desigualdade de poder entre os xéneros favorece que os homes controlen os comportamentos reprodutivos das mulleres.
- **Discriminación de xénero:** prexuízo, exclusión e discriminación baseado no xénero. Debido ao patriarcado, histórica e culturalmente estableceuse un tratamento desigual entre homes e mulleres ou cara ás persoas que non cumpren coas expresións de xénero normativas. Inclúe toda forma de acoso, así como calquera trato desfavorable e de dominación por razón de xénero.
- **Discriminación directa:** situación en que unha persoa é, foi ou pode ser tratada por razón de sexo ou xénero de maneira menos favorable que outra nunha situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica, aparentemente neutros, sitúan persoas dun sexo ou xénero determinado en desvantaxe particular con respecto a outras, 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.

- **Dobre xornada:** condición á que se ven sometidas as mulleres que, ademais de levar a cabo un traballo remunerado en horario laboral, suman e acumulan as tarefas que implica o traballo reprodutivo e doméstico non compartido co resto de persoas da unidade familiar.
- **Ecofeminismo:** punto de encontro do feminismo e o ecoloxismo, no que se avoga por un cambio de modelo político e ético. Na súa teoría e praxe aparecen temas como a reorganización do lugar que ocupa o traballo na vida, a redefinición dos roles de xénero, o modelo de consumo ou a soberanía alimentaria entre outros.
- **Estereotipo de xénero:** conxunto de ideas impostas, simplificadas, pero fortemente asumidas, sobre as características, actitudes e aptitudes das mulleres e dos homes. Estas ideas, fixas, asúmense como naturais e serven para clasificar as persoas dun xeito binario sen ter en conta as súas realidades individuais, polo que se establece un modelo do feminino e outro do masculino excluíntes e se normativizan ou categorizan todos os membros da sociedade de acordo con iso.
- **Expresión de xénero:** forma na que as persoas se mostran ao resto, que inclúe aspectos como a forma de vestir, de ser, estética, etc. Este concepto está moi vencellado cos roles de xénero existentes na nosa sociedade.
- **Feminicidio ou femicidio:** delito de odio, entendido como asasinato de mulleres polo feito de seren mulleres. O concepto define un acto de máxima gravidade, nun contexto cultural e institucional de discriminación e violencia de xénero, que normalmente vai acompañado dun conxunto de accións de violencia extrema e contido deshumanizador, como tortura, mutilación, crueldade e violencia sexual contra mulleres e nenas.
- **Feminismo:** movemento social, político, filosófico, económico, científico e cultural que denuncia, desvela, transgride e loita pola erradicación do sistema social hexemónico e patriarcal imperante. O seu obxectivo é a xustiza social e a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida.
- **Fenda de xénero:** diferenza entre as taxas masculina e feminina na categoría dunha variable producida pola desigualdade de xénero e a discriminación (fenda salarial, fenda dixital, fenda sanitaria, fenda cultural, fenda educativa, fenda política, fenda económica, etc.).
- **Heteronorma:** asunción da heterosexualidade como o normal, polo que se ridiculizan, ignoran e discriminan outras orientacións sexuais.
- **Homofobia:** rexeitamento, aversión, odio, medio, prexuízo ou discriminación cara a homosexualidade ou as persoas homosexuais.
- **Identidade de xénero:** autopercepción das persoas en canto ao xénero. Non ten por que coincidir co sexo biolóxico nin co xénero asignado ao nacer (que salvo nas persoas intersex, adoitan coincidir).
- **Igualdade de oportunidades:** necesidade de corrixir as desigualdades que existen na sociedade por razón de xénero. Constitúe a garantía de que todas as persoas poidan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisións...) e actividades (educación, formación, emprego...) sobre bases de igualdade.
- **Igualdade de trato:** dereito ás mesmas condicións sociais, de seguridade, remuneracións e condicións de traballo, sen que importe o xénero das persoas.
- **Interseccionalidade / feminismo interseccional:** idea que sostén que os conceptos clásicos de opresión social baseados na intolerancia e nos prexuízos (sexismo, racismo, xenofobia, homofobia, transfobia, clasismo, edadismo, etc.) non

funcionan dunha maneira independente, senón que se trata de formas de exclusión interrelacionadas que crean un sistema de opresión con múltiples formas de discriminación. Desta maneira, por exemplo, o racismo e o sexismo interreactúan conxuntamente, como unha dobre discriminación, creando múltiples niveis de inxustiza social. É dicir, a experiencia interseccional non é o resultado da suma dos factores, senón que as identidades solapadas están unidas inextricablemente e, para comprender a identidade dunha persoa, non se pode excluír ningún dos elementos. Todas as mulleres son oprimidas polo patriarcado, pero non todas do mesmo xeito.

- **Intersexualidade:** condición daquelas persoas que nacen con características biolóxicas que non se ven recoñecidas nas “caixas imaxinarias” correspondentes ás categorías home/muller.
- **Invisibilización:** proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes e comportamentos pasan desapercibidos, pola interiorización dos patróns culturais nos que se está inmerso.
- **LGTBIQ+:** sigla de lesbianas, gais, transexuais/tranxéneros, bisexuais, intersexuais, queer e novos grupos que se poidan engadir.
- **Machismo:** conxunto de actitudes, condutas, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento dunha situación discriminatoria contra as mulleres e contra todas as persoas que non asumen o patrón masculino socialmente dominante.
- **Micromachismo:** comportamento ou expresión “invisible ou de escasa visibilidade” da violencia e dominación que, con frecuencia, algúns homes realizan no ámbito das súas relacións.
- **Misoxinia:** sexismo que implica odio e desprezo polas mulleres.
- **Orientación sexual:** termo empregado para referirse á atracción física e emocional (ou a falta desta) cara a outras persoas.
- **Patriarcado:** sistema familiar, social, ideolóxico, político e económico caracterizado polo dominio das persoas de sexo masculino nos diferentes ámbitos.
- **Persoa asexual:** persoa que non sente atracción sexual ou que a sente con pouca frecuencia ou baixa intensidade.
- **Persoa bisexual:** persoa que se sente atraída nos eidos emotivo e físico por persoas de ambos sexos e/ou o xéneros, pero non necesariamente ao mesmo tempo, xeito, nivel ou intensidade.
- **Persoa cis:** persoa que se identifica co sexo e o xénero que se lle asignou ao nacer. Por exemplo, unha persoa que naceu con vulva, díxéronlle que era do sexo feminino e asumiron que o seu xénero se correspondía cunha identidade de muller. Se na actualidade esa persoa se identifica como muller, é unha persoa cis.
- **Persoa demisexual:** persoa que comeza a experimentar atracción física cara a outra persoa, só unha vez que ten establecido un vínculo afectivo con ela e que, xeralmente, non sente atracción “a primeira vista”, senón que precisa dese paso ou forte conexión emocional previo.
- **Persoa heterosexual:** persoa que se sente atraída nos eidos emotivo e físico por persoas do sexo e/ou o xénero diferente ao propio.
- **Persoa homosexual:** persoa que se sente atraída nos eidos emotivo e físico por persoas do seu mesmo sexo e/ou o xénero. No caso dos homes fálase de gais e das mulleres de lesbianas.
- **Persoa intersexual:** persoa cuxo corpo, ao nacer, non pode enmarcarse no binarismo, ao non encaixar coas características sexuais masculinas ou femininas. A

intersexualidade pode amosarse de moi diversas maneiras (nos cromosomas, nos xenitais, nos órganos sexuais secundarios), porén, habitualmente asígnaselles un sexo (nenos/nenas) dentro dunha decisión que, por tanto, resulta subxectiva, decisión que motiva que, en ocasións, esta inscrición non se corresponda coa identidade de xénero manifestada máis tarde por estas persoas. A comunidade intersexual reclama, por isto, unha espera na asignación, así como tamén a erradicación das ciruruxías realizadas nos bebés intersexuais para facer encaixar os seus corpos no binarismo (sempre que non sexan necesarias desde o punto de vista médico).

- **Persoa non binaria:** persoa que non se identifica co que o actual sistema sexo-xénero da cultura occidental lle asignou ao nacer, pero que tampouco se sente identificada dentro das categorías binarias (home/muller) deste sistema. A miúdo emprega o pronome “e”. Dentro do paraugas non binario, que adoita estar incluído dentro do termo “trans”, podemos atopar as identidades estáticas, identidades de xénero fluído, identidades de conexión parcial coa idea home/muller binaria, axénero, bixénero, queer...
- **Persoa trans:** persoa que non se identifica co sexo e/ou o xénero que se lles asignou ao nacer. Por exemplo, unha persoa que naceu con pene, díxéronlle que era do sexo masculino e asumiron que o seu xénero se correspondía cunha identidade de home. Se na actualidade esa persoa NON se identifica como home, é unha persoa trans.
- **Persoa transxénero:** persoa cunha expresión de xénero que non se corresponde co sexo asignado.
- **Perspectiva de xénero:** enfoque que ten en consideración as diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito co obxectivo de acadar unha igualdade real e efectiva.
- **Queer:** identidade sexual ou de xénero que non se corresponde coas tradicionalmente establecidas. Este concepto anglosaxón significa “raro”, “desviado” ou “non normal” e comprende unhas connotacións despectivas e desprezativas, pero as persoas *queer* reapropiáronse deste insulto, subvertendo o seu significado, para enorgullecerse de seren diferentes e diversas e de non encaixar no sistema sexo-xénero dúplice (en xeral, toda persoa que non é heterosexual e/ou cisxénero). O concepto tamén leva consigo unha clara connotación interseccional, isto é, que non se pode separar o xénero e a sexualidade da clase social, a etnia, a raza, a situación legal, a idade ou a capacidade para poder vivir libremente.
- **Rol de xénero:** conxunto de papeis e expectativas diferentes para mulleres e homes que marcan a diferenza respecto a como ser, como sentir e como actuar. Estes roles son asignados pola sociedade na que vivimos e, como consecuencia diso, as persoas desenvólvense como mulleres ou coma homes, identificándose cos roles que polo seu sexo lles foron asignados nun marco binario e subxectivo.
- **Segregación laboral das mulleres:** refírese á concentración das mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais que se caracterizan, xeramente, por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, baixos salarios e poucas oportunidades de formación continua e adquisición de cualificacións engadidas. A segregación pode ser horizontal, cando a concentración se produce en determinadas ocupacións/familias; ou vertical, cando as mulleres se concentran en postos de baixa responsabilidade.
- **Sexismo:** actitudes que inciden, favorecen e perpetúan a desigualdade por razón de sexo e/ou xénero.

- **Sexo:** conxunto de características biolóxicas que diferenza as persoas. Estas referencias biolóxicas non están compostas unicamente pola xenitalidade das mesmas (pene, vulva, etc.), senón tamén, entre outras cuestións, por unha serie de valores hormonais e cromosómicos.
- **Socialización:** proceso de interiorización de valores e comportamentos provenientes do medio social no que viven as persoas, chegando a asumilos como propios e naturais.
- **Sororidade:** irmandade entre mulleres para erradicar a opresión patriarcal. Pacto estratéxico de xénero entre mulleres iguais que se atopan e recoñecen no feminismo. Relación entre mulleres baseada no recoñecemento e o apoio mutuos que rompe coa rivalidade entre mulleres que establece o patriarcado. Implica compartir recursos, tarefas, accións, éxitos etc. e, desta maneira, visibilizar as achegas das mulleres. Está relacionada co poderamento individual e colectivo
- **Teito de cristal:** barreira invisible que impide ás mulleres o mantemento ou o progreso na súa carreira profesional, especialmente no que supón acceder a postos de dirección e/ou responsabilidade. É unha forma de discriminación indirecta que obstaculiza a promoción das mulleres. Entre os principais factores que manteñen o «teito de cristal» destacan os relativos a aspectos externos e interactivos como a cultura organizacional e as responsabilidades domésticas e familiares. Polo tanto, o «teito de cristal» está formado por unha superficie superior invisible na carreira laboral e social das mulleres, difícil de traspasar, que lles impide seguir avanzando.
- **Tolerancia cero:** resolución formulada polo Parlamento Europeo en 1997, que ten como obxectivo modificar as actitudes na sociedade, de maneira que, baixo ningún concepto, se tolere ou permita a violencia contra as mulleres a nivel individual, colectivo e institucional.
- **Transfeminismo:** corrente do feminismo que fai extensivas as súas reivindicacións a persoas que non son mulleres cis.
- **Transfobia:** rexeitamento, aversión, odio, medio, prexuízo ou discriminación cara a as persoas transxénero e transexuais.
- **Transversalidade:** en coeducación, inclusión da perspectiva de xénero na elaboración, desenvolvemento e seguimento de todas as actuacións que lle afecten, directa ou indirectamente, á comunidade educativa.
- **Transversalidade de xénero:** integración sistemática das situacións, prioridades e necesidades das mulleres e homes, respectivamente, en todas as políticas e actividades, con vistas a promover a igualdade entre xéneros. Implica dar prioridade ao criterio de xénero en todo o que se leve a cabo.
- **Travesti:** persoa que asume **de maneira temporal** un rol de xénero que non coincide co asignado.
- **Violencia machista:** conxunto de actitudes, activas ou pasivas, polas que se exerce unha violencia física, psíquica, sexual, emocional e social que trata de impor o conxunto de crenzas, estereotipos e relacións de dominación baseadas no ideario machista e patriarcal. Este concepto inclúe a violencia de xénero e outras manifestacións de intolerancia e de dominación como a homofobia, a transfobia ou toda aversión cara ás persoas que non actúan conforme aos roles que se presupoñen socialmente asignados ao seu sexo e xénero.
- **Violencia de xénero:** termo acuñado na Conferencia Mundial sobre a muller en Beikng (1995) e que se define como todo acto de violencia sexista que ten como resultado posible ou real un dano de natureza física, sexual ou psicolóxica, incluíndo



as ameazas, a coerción ou a privación arbitraria de liberdade para as mulleres e as súas fillas e fillos menores, xa se produza na vida pública ou na privada.

- **Xénero:** construción cultural segundo a cal se lle asignan a cada persoa determinados papeis, ocupacións, expectativas, comportamentos e valores por ser identificada como unha muller ou un home. Na nosa cultura occidental existen dous xéneros, home e muller, aínda que recentemente se está cuestionando o modelo e cada vez hai máis persoas que non están de acordo co sistema sexo-xénero e co binarismo de xénero.
- **Xénero fluído:** dentro da idea de non-binarismo, persoa cuxa identidade de xénero non é estática, senón que varía ou pode cambiar ao longo do tempo, dependendo das circunstancias conxunturais persoais.

## 8. Bibliografía

Allegue Aguete, Pilar (2008): *Trazos de xénero da violencia escolar no ámbito galego*. Xunta de Galicia.

<https://www.cig-ensino.gal/files/Formacion/Cursos-Recursos/ClavesElaboracionPlanCoeducacion/ClavesElaboracionPlanCoeducacion.pdf>

<http://igualdade.xunta.gal/es/campanas/i-plan-de-actuacions-para-igualdade-nos-centros-educativos-de-galicia-2016-2020>

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/ProyPlurales.htm>

<http://www.injuve.es/>

Povedano, Amapola; Muñiz, María; Cuesta, Pepa y Musitu, Gonzalo. (2015). *Educación para la igualdad de género. Un modelo de evaluación*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3654344>

Souto, Sonia (2006): *Aprendendo a previr a violencia de xénero*. A Nosa Terra

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible>

<https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2018-05/Glosario%20de%20terminos%20en%20poli%CC%81ticas%20de%20igualdade%20e%20en%20estudios%20de%20xe%CC%81nero%202018.pdf>

[https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2004/20040803/Anuncio1501E\\_gl.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2004/20040803/Anuncio1501E_gl.html)

[http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/identidade\\_de\\_xenero\\_caderno\\_1.pdf](http://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/identidade_de_xenero_caderno_1.pdf)

[http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/guia\\_recursos\\_violencia\\_interactiva.pdf](http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/guia_recursos_violencia_interactiva.pdf)